

团队管理中的领导力与激励艺术

丁守海

丁守海，1998-2004年在华为技术有限公司市场部和人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004年到中国人民大学读博，2007年毕业留校任教，2014年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

一、打造高绩效团队，离不开领导力的四项核心职能

- 1、计划——为团队制定科学的工作目标
- 2、组织——知人善任，合理分工
- 3、领导——激励员工，使之斗志昂扬
- 4、控制——让员工守住底限，不懈怠

二、管理者不能降格为业务骨干，要历练领导力

- 1、很多管理者是从业务骨干中提拔的，但并不懂管理，缺乏领导力
- 2、管理者与业务骨干的区别
- 3、案例：诸葛亮是一个优秀的管理者还是业务骨干？
- 4、历练管理者的领导力，要从上述四个维度入手

三、领导力与知人善任

- 1、为什么有人能力很强，却并不适合做团队成员？
- 2、如何识人？——以华为的素质模型为例
- 3、识人的难点在哪里？
- 4、分层设计面试环节
- 5、如何高效率地面试？——以华为群面为例

四、激励是管理者必须掌握的一门艺术

- 1、不了解人的动机，就无法有效激励
- 2、人的动机有哪些？——以马斯洛五层次理论为例
- 3、人的动机是多维的，激励手段也应该多元化——光有物质激励，够吗？
- 4、案例：以销售员分级管理下的多元化激励为例

五、激励创新

- 1、为什么激励手段要不断创新？
- 2、非常规业绩目标需要非常规激励手段
- 3、激励创新中的心理学应用
- 4、案例：如何从领导“下目标”变为员工自己“要目标”？