

《非物质激励的心理学技巧》

激励是指通过一定的手段，使员工的需要和愿望得到满足，以调动他们的积极性，使其主动而自发地把个人的潜能发挥出来，奉献给组织，从而确保组织达到既定的目标。但员工在职业心理特征上存在的个体差异，使传统单一的物质激励手段不仅耗费了大量的财务资源，也无法达到期望的提升员工动力的效果。

本课程将从管理心理学、人格心理学和发展心理学的专业理论角度，为企业管理者提供实用的心理测评工具，帮助管理者透析员工思维，在 Who（谁需要激励）、When（何时激励）、How（激励方式）等三个方面，组合出有效的激励手段，提高员工的敬业度，调动团队的积极性，促进组织绩效的提高和企业的生命力提高，从而实现管理根本目标。

课程适用场景

- ❖ 员工流动率大，留不住人。
- ❖ 尽管企业福利很好，员工还是对公司有很多的抱怨。
- ❖ 员工的敬业度不高，不知道如何让下属持续的充满动力。
- ❖ 员工在业绩受挫后出现消极情绪，不愿接受新的挑战。
- ❖ 面对变革的市场环境，管理者如何切换不同的管理方式来激发团队。
- ❖ 如何激发员工的正能量，使其在工作中表现出更多的积极行为……

课程收益

- ◇ 理解激励的本质和心理机制
- ◇ 理解作为管理者所需具备的激励领导力
- ◇ 理解非物质激励对不同时代员工的适用性
- ◇ 掌握激励理论在关键时刻中的应用
- ◇ 学会激发员工更多积极行为的沟通步骤
- ◇ 掌握激励员工应对挑战目标的方法
- ◇ 借助测评工具理解并调整领导风格



课程特色

- ▮ **专业性**：从心理学的角度解析管理难题，介绍目前最流行心理学派的理论要义与应用领域，为工作实践提供切实保障。
- ▮ **针对性**：学习与体验并重，眼界与境界并重，主辅相成，注重实际应用性；围绕主题，逐层剖析，对主题进行针对性分享。
- ▮ **生动性**：专业讲授+案例分析+声像视听+心理测评等互动式授课方式，深入浅出，极具亲和力；理论学习与实践相结合，结构严谨，操作灵活。

课程大纲

一 激励领导力的管理价值

- ❖ 案例分析：从商鞅变法到吴起带兵
- ❖ 讨论：影响员工投入的管理模式
- ❖ 不同年代员工对管理模式的反应
- ❖ 激励的心理机制与管理重点
- ❖ 非物质激励与心理账户满足
- ❖ 麦克利兰主导工作需求理论与测试
- ❖ 小组练习：针对不同需求员工的激励设计

二 体现激励领导力的关键时刻

- ❖ 理解激励中的关键时刻与关键动作
- ❖ **动力突然下降时**：管理者对员工的心理探寻
 - 挑战性任务动力下降：期望理论的应用
 - 从效价与期望值入手探寻原因及改变
 - 常规性任务动力下降：态度理论的应用
 - 从认知与情感入手探寻原因及改变
- ❖ **工作重复倦怠时**：游戏化激励的管理应用
 - 抖音案例分析：9小时重复工作的动力

- 游戏化激励的 4 个设计原则
- 小组共创：基于游戏设计原则的激励方式
- ❖ **关键行为塑造时**：通过正向沟通塑造关键行为
 - 案例分析：沟通中的感受影响行为
 - 从猫抓老鼠到鲸鱼哲学的沟通方式转变
 - 强化正向行为的 4 个沟通步骤
 - 激发错误改变的 5 个沟通步骤
- ❖ **业绩发展停滞时**：鼓励导向的心理激励
 - 案例分析：员工自信不足时的影响力对比
 - 做好员工能力与心理双向辅导的步骤
- ❖ **项目发展逆境时**：传递信心与乐观
 - 案例分析：《归来的沙克尔顿》与逆境影响力
 - 体现出以身作则勇于担当的榜样行为

三 基于团队成熟度的分类激励

- ❖ 盖洛普敬业阶梯与 12 项激励重点
- ❖ 针对不同成熟度员工的激励重点
- ❖ 帮助新人收获清晰感的激励重点
- ❖ 让次新人获得价值感的激励重点
- ❖ 激发老员工活力的激励重点
- ❖ 让明星员工实现共同成长的激励重点
- ❖ 小组练习：实现激励的 12 个管理行为
- ❖ 匹配管理情境的激励领导力组合
- ❖ 测评：识别自己的领导风格
- ❖ 小组共创：与领导风格匹配的激励方式
- ❖ 课程总结与回顾

课程工具

《主导工作需求测试》

《领导风格测评》