

让员工跑起来——员工激励技能

【课程背景】

现在企业的竞争不仅仅是人才的竞争，更重要的是人才效能的技能。我们能买到员工的时间，能买到员工的工作，但是无法买到员工的工作热情。如何点燃员工的工作激情，如何提高人才的使用效率，成为摆在企业 CEO、部门经理和人力资源工作人员面前的重大课题。作为一名部门经理、主管，必须从战略高度努力构建高效实用的激励机制，最大限度地激发人才潜能，创建优秀团队，塑造卓越的企业文化，推动组织变革与创新，最终实现组织的持续发展。

【课程目标】

1. 认识到激励对企业管理的重要性；
2. 掌握激励的内涵和基本原理；
3. 学会激励的工具和方法；
4. 熟悉针对不同时代背景与性格特征员工激励技巧。

【课程对象】

企业部门经理、主管、总监、总经理

【课程时间】1-22 天，每天 6 小时

【课程大纲】

第一部分：赋能让员工跑起来

1. 管控的消亡与强个体的崛起
2. 案例：“流水无情”的领导
3. 员工激励≠员工奖励
4. 测试：您是一个善于激励别人的领导者吗？
5. 员工激励的前提：找准需求
6. 有关需求理论的发展脉络
7. 激励的三大误区
8. 有效激励的四个原则
 - 1) 物质激励与精神激励相结合
 - 2) 正激励与负激励相结合
 - 3) 内在激励与外在激励相结合
 - 4) 组织目标与个人目标相结合

第二部分：激励理论应用技巧

1. 人性论
 - ◆ 案例：海尔的斜球体理论
 - ◆ 案例：联想的发动机理论
2. ERG 成长理论
 - ◆ 案例：美的公司的业务拆分
 - ◆ 案例：联合利华的员工职业发展通道
3. 赫茨伯格的双因素理论
 - ◆ 案例：某公司薪酬的烦恼
4. 期望理论
 - ◆ 案例：为什么小王工作没有激情

5. 公平理论
 - ◆ 案例：这样做公平吗？
6. 强化理论
 - ◆ 案例：嗑瓜子效应
 - ◆ 案例：新加坡的鞭刑
7. 五种成本最低且最有效的激励方式
 - 掌声 赞美 拥抱 鲜花 仪式

第三部分：因人而异的激励技巧

1. 案例分析：不合群的陈军
2. 95后员工的成长的失败背景
3. 领导95后员工的五大禁忌
4. 95后员工“六感”激励法
5. 四种不同类型的员工行为风格
 - ◆ 指挥型员工
 - ◆ 表达型员工
 - ◆ 智力型员工
 - ◆ 工兵型员工
6. 四种类型员工的激励要点
7. 问题员工的激励方法
 - ◆ 功高盖主型员工
 - ◆ 标新立异型员工
 - ◆ 闷葫芦老黄牛型员工
 - ◆ 挑剔爱找茬型员工