

管理者的自我管理与团队激励

第一部分：管理者的自我管理与素养提升

一、管理者的定位

- 1.管理者的角色认知
- 2.管理者常见问题
- 3.管理者素质提升的三个核心维度
- 4.管理者的“三不放过”
- 5.做上司的左右手而不是问题来源

视频案例：这样的下属领导才信任

二、责任意识、坚决执行没有借口

1. 缺乏责任意识的表现
2. 人为什么会逃避责任？
3. 个人竞争力的缺失来自于责任意识的淡漠
4. 承担责任、没有任何借口

三、诚信为本、讲究职业道德

1. 为什么说“先做人后做事”

案例分析：关于“人才”的思考

2. 契约精神是市场经济存在的前提
3. 诚信是赢得领导信任、员工信服、客户满意的基础
4. 人为什么会失去“诚信”—私欲与公心
5. 如何调整心态，面对所谓的“不公平”？

四、爱岗敬业、主动积极

1. 职场中的“三种人”

木头人、机器人、智能人类

2. 人会相信什么样的人？
3. “差不多就行”绝对不行
4. 凡事多想一步
5. 停止抱怨——成为团队正能量来源

五、团队意识、协作共赢

1. 什么是协作？

视频案例：狼的团队

2. 团队协作共赢首先来自于管理者的思维格局
3. 协作共赢的两个基础

看问题角度与判断标准的统一

利益的合理分配

4. 三种协作思维

合作思维——这个世界是抬出来的

共赢思维——这个世界是分出来的

感恩思维——这个世界是送出来的

团队活动：团队的力量

六、效率意识、严于律己

1. 什么是效率意识？
2. 时间管理的精髓是效率管理
3. 效率不高的五种原因
4. 帕累托最优原则与要事第一
5. 个人效率提升的五个方法

快速反应、积极行动

养成好习惯、提升个人规范意识

学会统筹工作法

莫法特休息法

效率工作工具——工作地图法

第二部分：团队领导与团队激励

一、 新生代员工三大心理特征

- 1.自我中心
- 2.强烈内心孤独
- 3.价值多元化

二、面对新生代员工的管理思考

1. 对 90 后员工的误解
2. 90 后员工主动积极的四大原则
3. “带头大哥”——90 后员工眼中的好主管
4. 由管理变为带动
5. 由权力变为信服
6. 管理思维转变——由监控者变为带动者、支持者、服务者

三、让团队自我运转的激励艺术

1. 破解人行动的动力之源
2. 激励的两大方向

视频案例：我没病

3. 不同阶段的激励点

4. 如何将“平凡”的人变得“不平凡”

- (1) 不要抱怨员工的不足
- (2) 管理者的责任就是带领团队出结果
- (3) 塑造下属身上的优点

案例讨论：这个下属怎么用？

5. 如何沟通工作让员工自动自发？

视频案例：让员工自己愿意做

- (1) 目标结果明确
- (2) 方法步骤确认
- (3) 资源合理匹配
- (4) 赏罚措施到位

6. 如何处理下属求助让员工自我成长？

- (1) 区分情况
- (2) 合理引导
- (3) 根据情况决定自己的参与程度

7. 如何运用表扬与批评激励员工状态？

- (1) 表扬的三大原则

(2) 群体表扬与个体表扬

(3) 对人不对事的批评

(4) 不要轻易说“下不为例”

8.如何运用授权激励让员工充满动力与成就感

(1) 授权的原则

(2) 是否授权

(3) 授权的四种方式

(4) 授权的流程

9.如何运用培养激励让员工认清差距不断进步

(1) 优秀的管理者一定是优秀的教练

(2) 教练不是简单的培训

(3) 教练技术的四个基本能力

(4) 学会用 OJT 让员工认清自己不断进步

10.如何在年轻人中利用竞争激励制造“比学赶帮超”的文化氛围

(1) 竞争激励的核心是促进进步不是惩罚员工

(2) 合理的 PK 机制设置是竞争激励的核心

(3) 个人与团队 PK 的设计方法

(4) 个人与个人 PK 的设计方法

(5) PK 完毕的复盘与落后者支援计划是重要工作

11. 用成长激励稳定团队

(1) 成长激励的核心是员工帮扶计划

(2) 如何有效设计成长通道和层次

(3) 成长激励的范围不仅仅是工作，也包括生活

课程结语：如何平衡制度管控与人性激励？