

《关键激励：打造高绩效自驱团队》版权课

主讲：岳建军

【课程逻辑】

本课程基于经典动机理论与新生代人性洞察，提出“员工自驱力五感引擎”：

目标感（方向） | 获得感（成长） | 归属感（温度） | 控制感（自主） | 价值感（意义）

【课程背景】

在企业奋力前行的路上，一种无声的疲惫正在蔓延：

- 精心制定的战略目标，传递到基层时仿佛失去了力量，员工眼中看到的只是待办事项，而非值得奔赴的远方；
- 慷慨的物质投入，换来的却往往是短暂的激情与更深层次的倦怠——工资单上的数字增长，难以填补内心意义感的空洞；
- 新生代员工带着才华与期待涌入，却在“为什么而做”的迷茫中悄然流失。
- 管理者们困惑不已：明明流程清晰、奖惩分明，为何团队依然像精密却冰冷的机器，缺乏主动的创造与发自内心的担当？
- 组织墙上高悬的愿景与文化标语，为何在员工心中激不起半点涟漪？

问题的核心，在于我们惯用的“胡萝卜加大棒”逻辑，在日益复杂的时代和新生代崛起的背景下，正遭遇前所未有的断层。员工渴望的，已远不止是交易的报酬，而是清晰的方向感、切实的成长、温暖的归属、自主的空间，以及工作背后那份触动人心的价值认同。

如何唤醒沉睡的自驱力，让目标成为共同的渴望，让工作成为值得奔赴的旅程？这正是本课程要解决的燃眉之急——我们深入剖析员工深层需求与动机逻辑，提炼出驱动内生动力的“五感引擎”（目标感、获得感、归属感、控制感、价值感），提供从理念到方法的系统转化路径，帮助企业将冰冷的任务转化为点燃人心的共同事业，让每一位员工都成为组织活力奔涌的源泉。

【课程收益】

- 掌握主要的激励理论，并能理解经典理论在现实中的应用意义。
- 了解新生代员工的需求和动机变化，并能匹配对应的管理和激励方式。
- 掌握物质激励以外的其他激励方式，提升员工的工作积极性和满意度。
- 有效地激发员工的内在动力，打造高效、积极的工作环境，推动团队持续发展。

【授课方式】方法讲授、案例分析、小组讨论、个人练习等

【课程对象】企业中层管理人员

【课程时间】1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

一、员工需求与动机分析

- 1、需求、动机、激励与绩效的内在逻辑
- 2、新生代员工需求的“变”与“不变”
- 3、经典动机理论的现实意义

- 自决理论、马斯洛需求理论、双因素理论等

4、提升员工自驱力的“五感模型”

二、目标感：执行力与自驱力的“起点”

- 1、“目标”与“目标感”
- 2、组织视角下的战略与目标动员

- 战略地图、战略故事与战略动员策略
- 目标上下贯通逻辑与方法工具
- 3、员工视角下的目标与动机**
- 目标清晰有效的关键要素详解
- 团队目标与个人目标对齐的“V字模型”
- 目标可实现性与动机强度的对应分析
- 三、获得感：“利己”视角下的员工激励**
- 1、物质激励的必要性与局限性分析**
- 2、物质获得感：“公平”比“多少”更重要**
- 员工对于公平的感知链路
- 构建团队公平性的“三角模型”
- 3、发展获得感：能力与职业发展更具持续激励性**
- “大坑小萝卜”式的员工发展与激励
- “小坑大萝卜”式的员工发展与激励
- “中坑中萝卜”式的员工发展与激励
- 四、归属感：由个人到团队的责任感提升**
- 1、“归属感”概念的具象化理解**
- 2、人际归属感：把“组织”具象化到“人”**
- 提升员工对于 Leader 的“认同与归属”
- 从“冰山模型”看管理者的个人影响力打造
- 构建“情感账户”的策略方法
- 推动团队成员从“相知”到“相爱”
- 3、文化归属感：以积极向上的团队文化激励员工**
- 团队文化建设的五个层次
- 吸引新生代员工的团队文化特质
- 五、控制感：从被动到主动的意愿度提升**
- 1、“自主”比“金钱”更具激励性**
- 2、外在控制感：让员工有机会“参与”和“选择”**
- 构建团队的“群体洞察力”
- 可控范围内的有效授权
- 3、内在控制感：引导员工正确复盘**
- 正确“归因”可提升员工控制感
- 归因的不同维度与导向
- 打造积极复盘的机制与文化
- 六、价值感：“利他”视角下的员工激励**
- 1、员工“价值感”的感知链路**
- 2、回报价值感：提升员工人际价值感的理念和方法**
- 典型企业的案例分析与经验借鉴
- 3、使命价值感：以更高层面的价值激发员工持续动力**
- 工作的“岗位价值”“企业价值”与“社会价值”感知
- 日常管理中的使命价值感提升策略