

《目标管理与有效激励》课程简介

课程背景：

美国管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）于1954年在其名著《管理实践》中最先提出了“目标管理”的概念，其后他又提出“目标管理和自我控制”的主张。

德鲁克认为，并不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。所以“企业的使命和任务，必须转化为目标”，如果一个领域没有目标，这个领域的工作必然被忽视。

因此管理者应该通过目标对下级进行管理，当组织最高层管理者确定了组织目标后，必须对其进行有效分解，转变成各个部门以及各个人的分目标，管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核、评价和奖惩。

美国企业家艾柯卡曾经说过，企业管理无非就是调动员工的积极性，就是要激励员工。

需要是激励的基础和前提，人的需要的多样性自然导致激励方式的多样性。

如何面对庞杂任务，让员工动力十足？除了必要的管理和控制，更有效的是激励！知本经济时代的到来，随着知识型员工、80、90员工比例的增加，善于激励才更能激发员工的活力，让员工更有效率的工作。

课程目标：

正确认识目标管理的意义和价值；
确立用目标开展管理工作的意识；
掌握如何界定一个好的工作目标；
理解和掌握设定目标的七个步骤；
学会化解下属对目标设定的阻力；
培养中层管理者的主动激励意识；
提高中层管理者激励的专业技巧；
丰富的案例充分体验激励的魅力；
多角度提升管理者解决问题能力；

课程时间：6小时

培训方式：讲授、案例、游戏、视频

课程定位：管理能力、职业化素养

参加对象：企事业单位中基层管理者、新晋管理者、骨干员工

以成就他人成功，以提升自己为成事！

课程大纲：

开篇：管理是什么？

一、目标管理的好处

- 1、目标管理的定义
- 2、目标管理的特征
- 3、目标管理的难点

故事：才子罗隐与宰相千金

小组研讨：为什么不做目标管理？

二、如何才是好目标

- 1、目的和目标的混淆
- 2、定量目标与定性目标
- 3、多重目标的问题
- 4、目标间的冲突
- 5、好目标的特征

练习：从零到一写出目标

三、设定目标的步骤

- 1、正确理解公司的整体目标，并向下属传达；
- 2、制定符合 SMART 原则的目标；
- 3、检验目标是否与上司的目标一致；
- 4、列出可能遇到的问题与阻碍，找出相应的解决办法；
- 5、列出实现目标所需要的技能和知识；
- 6、列出为达成目标所必须的合作对象和外部资源；
- 7、确定目标完成的时间，并对目标予以书面化；

游戏体验：抢 16

练习：头脑风暴

四、用目标推动管理

- 1、达成目标是一个努力的过程
- 2、PDCA 循环过程与标准化
- 3、确定重要的事情
- 4、制定计划-阿尔卑斯山法
- 5、统筹学让工作更有条理
- 6、如何为下属制定目标

游戏体验：同心顺

案例讨论：最重要的事情？

以成就他人为成功，以提升自己为成事！

五、激励是什么？

- 1、激励是满足需要的过程
- 2、激励的作用
- 3、警觉性实验
- 4、激励的五大常见误区

六、经典激励理论

- 1、双因素激励理论
- 2、公平理论
- 3、期望理论
- 4、强化理论
- 5、目标设置理论
- 6、XY理论
- 7、需要层次理论

练习：需要层次分类

七、了解下属需求的方法

- 1、九个了解，九个有数
- 2、问题清单
- 3、对抱怨的分析
- 4、问卷法

测试：需求层次测试

八、激励菜谱

- 1、伟大的五美元
- 2、最有效的激励
- 3、不可动用的部分

九、非物质激励的天龙八部

使命激励、榜样激励、赏识激励、授权激励
情感激励、荣誉激励、发展激励、仪式激励

团队共创：非物质激励操作地图

收结：有激情有效率是劳资共赢的幸福！