

# 电网企业文化与员工激励

主讲人：刘进

- 【设计原理与思路】：
- 1.企业文化需要转变观念、训练行为，固化习惯。
  - 2.统一思想，启发学员触类旁通，在工作中做到知行合一。
  - 3.企业文化与员工激励结合打造敏捷团队。

## 课程背景

目前很多企业存在着“有知识没文化”的现象。就是公司里有业务精英和技术骨干，但是却没有统一的做事标准。总裁天天强调企业文化，找人编写企业文化，但是企业文化到底从何而来呢？

在企业实践过程中，企业文化更多被作为表象，当作了宣传品，当作了品牌但却忘记企业文化的本质，导致企业中出现了企业文化“虚无缥缈”的现象，失去其为公司战略服务的本质，企业文化作为一种生产力，具有巨大的威力，他的作用是机制的 100 倍，对企业绩效的达成不是促进而是直接提升。企业文化不是口号，不是 logo，不是墙上的文字表述，而是企业内团队真正的做事标准。没有没有文化的公司，只是有的公司有好的文化，有公司有差的文化，糟粕文化。毛泽东说过一句话“人的思想是高地，不被好的东西占领，就会被坏的东西占领”，所以不要想把糟粕文化祛除，而是要打造好的文化去替代，这是根本。

培训的另外一个重点是建立并强化公司内部的企业文化，形成大家的思想和行为标准。在关键时刻，核心团队用一句话结束争论。这句话就是公司的企业文化，让大家形成共识，形成统一的思维习惯与行为习惯。

因此刘老师建议文化和员工激励结合打造敏捷团队快速拿到结果。

## 课程目标

- 帮助学员掌握系统、先进、实用的管理技巧和沟通技能；
- 启发学员触类旁通，在管理实践中知行合一，在日常工作中艺术性应用所学的技能；
- 站在企业变革必须的角度，帮助参训人员更新营销理念，转变思维模式，统一思想；
- 员工激励提升班组凝聚力快速拿结果。

## 课程大纲

### 课程内容：

#### 第一讲:企业文化的价值-----揭开企业文化的神秘面纱

#### 电网企业文化

##### 电力精神

铸牢忠诚担当的政治品格

践行求实创新的行为准则

坚定追求卓越的信念愿景

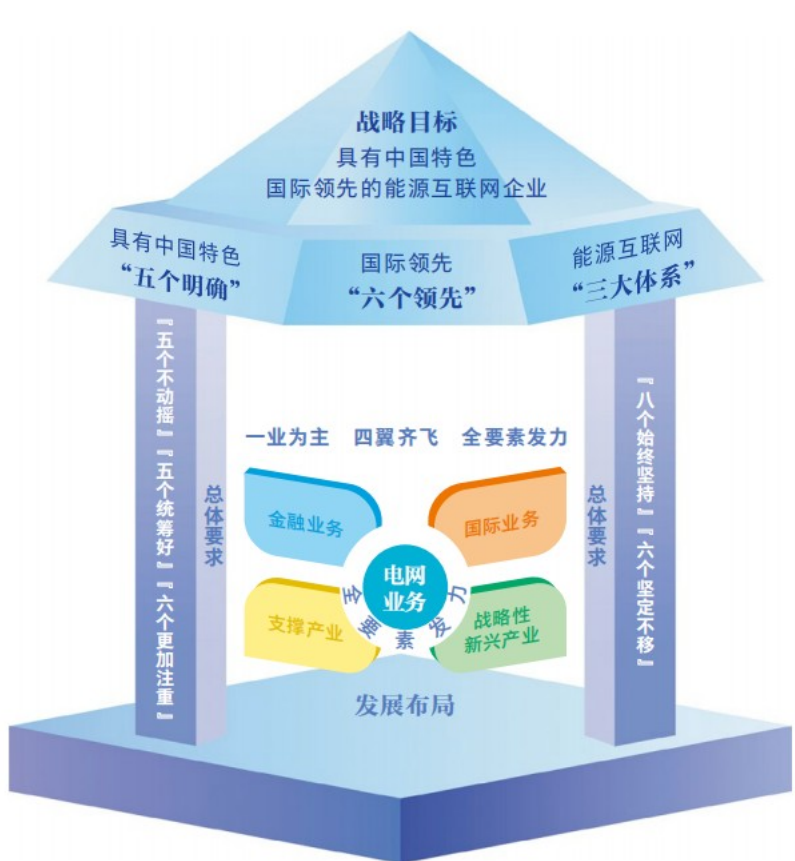
铭记奉献光明的使命价值

忠诚担当 求实创新

追求卓越 奉献光明

价值理念体系

企业宗旨 公司使命  
 公司定位 企业精神  
 公司使命  
 为美好生活充电为美丽中国赋能  
 公司定位  
 国民经济保障者能源革命践行者美好生活服务者  
 企业精神  
 努力超越 追求卓越



## 、 认识企业文化

企业文化不是墙上的口号，而是团队实际发生的“潜规则”

企业文化不是大家的文体活动，而是活动过程所贯穿的理念与行为的综合；

企业文化不是企业的 MI、BI、VI,而是长期以来团队所形成的做事习惯；

## 二、 案例分析：仓库里的烟头

案例启示：做文化落地的五步法

1. 到现场
2. 抓证据
3. 给震撼
4. 齐改善
5. 示制度

企业文化落地方法之案例分析法操作要点解析

## 三、 企业文化的四大作用：

1. 导向功能：统一思想、提高效率
2. 识别功能：赢得客户、市场的尊重
3. 凝聚功能：凝聚人心、激励团队

4. 辐射功能：塑造企业形象和影响

#### 四、企业文化构建的五步骤

- 1.上下同欲
- 2.营造三种氛围
- 3.弘扬三种精神
- 4.培养三种习惯
- 5.树立三种观念

#### 五、企业文化构建的“环境决定论”

#### 六、四大环境定文化

- 1、决策环境
- 2、硬件环境
- 3、成长环境
- 4、机制环境

## 第二讲：营造文化氛围环境-----员工激励

### 一、 激励的定义与意义

1. 激励是激发意愿
2. 不要低估下属智慧
3. 激励是管理成本最低的方式
4. 授权也是一种激励

### 二、 什么是授权

1. 授权不是工作分配
2. 授权不是放权
3. 授权不是做保姆
4. 授权不是更辛苦

授权的误区自测

### 三、 如何实施授权

1. 准备：人、事、方式  
工具：授权沟通表
2. 委派：权、责、利
3. 跟进：抓节点、做引导  
工具：节点管控表  
方法：下属反馈的六大时机
4. 收权：反馈、改进

### 四、 授权的七个层次

1. 全权处理
2. 遇事处理
3. 适时干预
4. 重抓结果
5. 过程管控
6. 提供想法
7. 提供信息

工具：七层次明细表

### 五、 绩效辅导

1. 辅导不能“一刀切”，要“因人而异”

2. 辅导角色：做教练不是做保姆——对事更对人
3. 辅导中的“人”的关注
4. 辅导的 3 维度  
工具：确定辅导雷达图
5. 辅导流程 grow 模型  
活动：Grow 模型训练
6. 绩效面谈 6 步骤

#### 六、 部属激励的 5R 流程

1. 结果清楚——目标明确
2. 责任清楚——激发承诺
3. 节点清楚——督促完善
4. 奖惩清楚——即时反馈
5. 改进清楚——传承优化

#### 七、团队激励的理论

1. 人性激励理论
2. 内容激励理论
3. 过程激励理论
4. 行为改善型理论

#### 八、激励的方法

1. 以身作则
2. 目标激励
3. 情感激励
4. 文化激励
5. 竞争激励
7. 机制激励
8. 成长激励

视频案例：康熙王朝片段

案例：李云龙如何激励

工具：激励设计表

#### 九、激励的注意事项

1. 虚实结合
2. 正负结合
3. 松严结合
4. 难易结合
5. 人事结合

案例：小张的激励你如何做？

#### 十、激励的失效情况

1. 人的工作极限
2. 激励标的欠佳
3. 激励方式单一
4. 案例：唐僧如何激励下属