



# 中高层管理技能特训营

主讲 | 高子深

## 第五部分、有效激励员工、打造积极、高效的团队

- 1、任何人只要进入组织中他的力量就少用**30%**
- 2、激励的误区
- 3、需求的层次
- 4、团队激励体系
- 5、有效激励员工的**10**大方法
- 6、激励的“八戒”

# 1、任何人只要进入组织中他的力量就少用**30%**

为什么士气低落？

- ? 工作无精打采
- ? 经常迟到或早退
- ? 有时大发牢骚和抱怨
- ? 不主动更快更好的完成任务
- ? 经常拖延、推迟工作



1、任何人只要进入组织中他的力量就少用**30%**



### 士气低落的原因

- ❖ 需求长期得不到满足
- ❖ 控制过严
- ❖ 目标问题
- ❖ 老挨批
- ❖ 不公平



国际管理顾问大师弗尼斯经过**15**年，

查访**2.5**万名经理得出**16**个原因：



# 16个原因:

- 1)员工不知道为什么这是他应该做的.
- 2)员工不知道怎么做.
- 3)员工不知道让他们做什么.
- 4)认为你的方法无效.
- 5)认为他们的方法更好.
- 6)认为其他的事情更重要.
- 7)认为做了没有正面的结果.
- 8)认为他们正按照你的指令做事.
- 9)无功却受禄.
- 10)按照指令做事情却有负面结果.
- 11)担心做此事给自己带来负面结果.
- 12)对员工来说做的不好,没有实质性负面结果.
- 13)遇到超出他们控制范围的障碍.
- 14)个人限制阻碍正常工作.
- 15)私人问题
- 16)指令不能实现

## 2 激励的误区

I. 激励 = 奖励

发发奖金

送个红包

买件礼品



奖励只是激励的一方面，但不是全部

## 2 激励的误区

### II. 员工不就是要钱吗？

员工说这困难、那困难 - 要钱

员工要求涨工资 - 要钱

员工要求晋升 - 还是要加薪

员工辞职时 - 加钱就能解决问题

员工突出点 - 奖金、提成

钱真的是万能的吗？



## 2 激励的误区

对员工的关心度

1,9								9,9
			5,5					
1,1								9,1

III. 重业务不重激励

管理方格

对业务、任务的关心度

## 3 需要的层次



# 动机理论

维生要素	激励点
公司政策	成就感
员工福利	表扬
薪资	责任
督导	成长
工作条件	进展
人际关系	工作本身

## 4 激励的体系







火车跑的快,全靠车头带.

视频案例

## 5 激励的10大方法

### 1) 排行榜



- ❖ 设立全公司的业绩排行榜，每月（季）将员工的销售业绩或生产业绩进行排行同时举行打榜比赛。

## 5 激励的10大方法

### 2) 旅游

- ❖ 让员工携带配偶或同伴出去旅游或团体旅游



## 5 激励的10大方法

### 3) 职业发展

- ❖ 让员工依据各自业务到外面参加会议、讲习班或研修班
- ❖ 让员工在职攻读更高的学位或学历如MBA
- ❖ 举办内部培训，让员工参加
- ❖ 为员工制定专项职业发展计划
- ❖ 公布明确的职业发展路径



## 5 激励的10大方法

### 4) 晋升 / 增强责任与地位

- ❖ 升职或升级
- ❖ 让他主持一个项目
- ❖ 让他做顾问
- ❖ 给予充满荣誉的职务
- ❖ 给予特别任务



## 5 激励的10大方法

### 5) 公司股份

- ❖ 将公司的若干股份作为奖励，给员工以期权等形式，或直接奖给员工；
- ❖ 员工持股计划
- ❖ 每名员工都有分红的权利
- ❖ 内部股



## 5 激励的10大方法

### 6) 加薪

- ❖ 增加其基本工资标准
- ❖ 增加津贴额
- ❖ 增加其他取得更多收入的机会



## 5 激励的10大方法

### 7) 特殊成就奖

- ❖ 表扬员工在职责外的特殊表现
- ❖ 奖励员工的重大成就
- ❖ 改善服务奖
- ❖ 明星计划
- ❖ 革新奖
- ❖ 内部发明奖





以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/928047051046006076>