

课程名称：《新生代员工管理与激励》

主讲：赖泓杉老师 6-12 课时

课程简介：

管理的目的在于提高所有资源的生产力，资源包括人、财、物。生产力

提升的关键在于管理好员工队伍，因为人是一切成就的决定因素。现代员工队伍成员包括八零年后出生的员工，他们在企业中的地位和生产力将决定企业未来的命运或前途。管理好企业是现代管理者的责任，也是未来管理者的责任，但是归根结底是未来管理者的责任，能否帮助 90-00 后员工养成良好的工作习惯和合作精神是现代管理者的责任也是他们面临的最大的挑战，因为我们已经发现用以往的管理方法管理 90-00 后的员工效果并非十分有效。有一点可以肯定：要想管理好 90-00 后的员工现代管理者需要掌握新的知识和技能。本课程不是教授那些如何使用所谓心理学的技巧去改变 90-00 后的心智，而是如何根据 90-00 后的特点激励和鼓励他们对企业做出贡献，通过强调贡献提高 90-00 后的归属感和成就感，从而提高他们对企业的忠诚度。

课程收益

1. 认知 90 和 00 后员工的行为和人格特征
2. 主管的角色与任务
3. 如何与 90 和 00 后员工沟通技巧
4. 领导者领导能力和情境式领导方法
5. 人事问题处理技巧
6. 士气激励的策略与手法
7. 如何教导与辅导 90 和 00 后的员工

8. 如何提升 90 和 00 后员工工作满意度

9. 塑造影响 90 和 00 后员工的新型领导

课时：6 小时/天，2 天

课程大纲

第一单元：认知篇—如何认识 90、00 后员工的特征

- 90-00 后员工管理遭遇的难题
- 90-00 后所处的时代变迁
- 90-00 后员工管理的误区
- 90-00 后工作中的五大危机
- 90-00 后的优点和缺点
- 90-00 后的成长环境与心理特征形成
- 员工的工作表现给管理带来的挑战
- 对工作无所谓---导致工作目标难以达成
- 喜欢跳槽 ---导致人员流失严重
- 不接受上级批评---上下级之间易起冲突

第二单元：领导篇—如何管理 90、00 后员工

- 心态—做好情绪管理
- 沟通—跟 90、00 后员工沟通
- 领导—建立领导权威
- 辅导—教会员工做事

- ✚ 辅导者

- ✚ 你的队员

- ✚ 辅导过程

- ✚ 相关技能

- 激励—自觉自愿的努力工作

- ✚ 符合 90、00 后需求的激励方法

- ✚ 90、00 后员工的公平感

- ✚ 持续激励理论

- ✚ 双因素激励和差异化回报

第二单元：团队篇—如何建设高绩效团队

- 管理者素养

- ✚ 西方学者眼中的管理者胜任能力模型

🌈 东方管理哲学对于领导者的要求

- 用人原则
- 90、00 后个性强、挑战性高的人员使用
- 团队忠诚度管理
- 核心班底构建
- 团队中的人际关系角色
- 团队中的价值观问题
- 能岗匹配模型与多样化团队构建