

《新生代管理与激励》大纲

【课程背景】：

新生代既后 80 和 90 后成了产业大军，但我们并没有准备好！

后 80（85 年后出生）、和 90 后，已经接过前辈的接力棒，成为主流的产业工人大军，管理者发现，他们不是那么“容易管理”了，传统的管理方法，在他们身上好像已经失效，管理者于是产生了困惑

中国的大部分管理人员，对管理对象的变化毫无觉察，麻木被动，对后 80、和 90 后人性的认识不足，准备不足导致管理方式偏差，矛盾激化、效率不彰、事倍功半。

海尔的张瑞敏先生敏锐的提出“海尔必须重视和认真研究 80 后、90 后的员工管理，必须专门研究，拿出方法！”

其实，要管好后 80、和 90 后并不是什么难事，我们要认真的分析他们的特点，了解他们的需求，对症下药，则能事半功倍。因为在管理中，管理者做什么并不重要，关键是被管理者接受多少，拥护多少、执行多少！

只有符合后 80、和 90 后的特点的管理，符合人性的管理制度、管理行为、管理思想和管理文化，才能回归本质，极大地调动被管理者的人性，激发人性的光辉，发挥其主动性和创造性，达成极佳的管理功效。

【课程收益】：

1. 认识诱发人的行为的内在驱动力，认识改变人的行为的方法；
2. 认识后 80、和 90 后成长环境及特点；
3. 学会管理后 80、和 90 后的方法。

【培训对象】：

中基层管理人员

【培训时间】：一天

【培训方式】：

案例式学习、启发式讲授、交互式教学、分析、理论精讲与实例演练结合、个案研讨与互动游戏结合、体验与感悟方式引导、生动、务实、有趣

【课程大纲】：

一、前言

- 1、新生代员工现状
- 2、讨论：列举“新生代”员工的优缺点

二、“新生代”员工的八大特征

三、新生代个性成因

- 1、新生代与他们的父辈进行对比
- 2、新生代员工如何看待自己

四、解决问题思路

- 1、相关定律
- 2、需求定律
- 3、心智模式

五、理解与沟通层次

- 1、理解层次
- 2、练习

六、如何与“新生代”进行沟通

- 1、管理者如何调适角色
- 2、从单纯管事转变到既管事，又理人；
- 3、建立参与型、互动型、亲情型的班组管理文化；
- 4、赢得合作的谈话技巧
- 5、营造激励的文化
- 6、什么是同理心
- 7、同理心训练

七、新生代员工的细化管理

- 1、脾气暴躁的员工
- 2、平庸的员工
- 3、爱找碴儿的员工
- 4、功高盖主的员工
- 5、问题员工的淘汰