
如何管理和激励新生代员工

一、课程收益

新生代员工是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融和。

他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……新生代的员工就像一台笔记本电脑，能创造无限的价值，同时须轻拿轻放，因为他们易碎。如何去管理和激励这个群体，这是摆在我们每一位管理者面前的迫切难题。

本课程根据对新生代员工的潜心研究，凝练企业工作的实践、世界 500 强及中小型企业经验而成，内容系统完整、注重实际运用，全心精心研修，与您共享新生代员工管理的奥秘！

- 1、全方位了解新生代员工的行为和人格特征
- 2、掌握了解新生代员工的方法及途径
- 3、学习新生代员工的管理招术
- 4、掌握激励新生代员工的技巧及策略

二、课程对象：企业管理层人员

三、课程时间：1-2 天

四、课程形式：授课+案例分享+视频+游戏

五、主讲老师：王波（详见附件）

六、课程大纲

第一讲 新生代员工的成长背景与环境分析

一、360 度了解新生代员工

- 讨论：新生代员工给企业带来的管理上的问题及现状分析
- 对比 70 后，新生代员工成长的背景与环境分析
- 我们对新生代员工优点与缺点的评价
- 新生代员工如何评价“前辈”？

二、新生代员工的十大行为特征、职场思维与心态

- 唯我：我的底盘我做主
- 独立：鱿鱼炒老板，老板吃剩饭
- 果断：爱你没商量—需要理由吗？
- 自恋：我是世界的唯一、天下无双
- 爱梦：翅膀没硬也要飞
- 感性：有种！我挺你！我顶你！
- 叛逆：谁不乖？我最乖！
- 简单：简单，最好！
- 无畏：我就喜欢！W H O 怕 W H O？想唱就唱！
- 质疑：搞错没有？B M W！

三、新生代员工管理与激励方法：以独攻独

第二讲 新生代员工的沟通技巧

一、聆听技巧

二、发问技巧

柏拉图：很多时候，问题往往比答案更重要！

三、区分技巧

区分能力：理清事实和演绎，避免含混，让被教练者了解自己的心态，固有信念和处事模式。

案例：你喜欢吃榴莲吗？

四、回应技巧

五、赞美技巧

赞美与批评的不同层次运用

六、同频同理心沟通技巧

七、责备技巧—汉堡责备法

肯定过去 + 责备现在 + 期待未来

八、冲突处理策略：竞争、合作、妥协、回避、迁就

第三讲 新生代员工的管理模式

一、建立一套用机制保障执行到位的自驱动式的制度化管控系统。

- 事前：定义所要达成的目标：明确结果；
锁定所要达成目标的人：明确做事的责任所在，责任一对一，并承诺结果。
- 事中：过程检查与管控，跟踪检查阶段性结果，确保最终结果的落实到位。
- 事后：业绩评估，即时奖罚，给新生代员工执行的动力。

互动：闹市追杀

互动：穿衣服；视频：天下无贼

二、结果定义——心中有结果，执行有效果！

三、一对一责任—千金重担众人挑，人人头上有指标！

四、过程检查—人们不会做你希望的、人们只会做你检查的！

五、即时激励—好报才有好人！

第四讲新生代员工的辅导与培养

一、新生代喜欢被领导，而不是被管理

1、管理建立在合法、有报酬、强制性权利基础上。

2、领导建立在合法、有报酬、强制性权利基础上，但更多的是建立在个人影响力、专长和模范作用的基础上。

二、领导和传统管理的对比

三、领导者应具备的条件

1、大局观念—新老员工融洽相处

2、开放的沟通心态

3、优秀的口才

4、灵活的大脑

5、锐利的眼睛

6、聪慧的耳朵

7、丰富的专业知识和技能

四、相处模式：当明星领导，带粉丝员工

五、影响个人发展的关键因素

知识、技能、行为、价值观、态度

六、辅导的定义

七、辅导与培养下属的心态

教会徒弟，师傅更加成功！

八、培育下属的两个维度

意愿的培育、技能的培育

九、技能辅导的一般结构

说明、示范、练习、认可、跟踪

十、辅导的四种方法

方法一：我示范、你观察

方法二：我指导、你试做

方法三：你试做、我指导

方法四：你汇报、我跟踪

十一、辅导的四个策略

1、创造环境

2、绩效伙伴

3、激发承诺

4、善于学习