

《新生代员工管理的四个核心》

讲师：王吉凤

【课程背景】

新生代成为一个标签，让人望而生“畏”，畏之个性使然，“无视”组织、“无视”领导；畏之一言不合就闪人……另一方面，众多新生代也出现了在各个领域的领军人物。

此生代非彼生代吗？让我们寻找到新生代的价值密码，通过心理学、行为学认知以及游戏化的思维带领他们融入企业，创造价值，伴随企业的发展一路远航。

【课程收益】

- 1.掌握心流概念和游戏化激励方法
- 2.掌握安排任务时的一个模型一个方法
- 3.一个理论六个方法驱动机制激励新生代员工
- 4.九步谈心谈话促进文化建设吸引新生代员工

【课程特色】

案例研讨、情境再现、讲授

【课程对象】

人力资源管理人员、部门经理及主管、团队长

【课程时间】

6H（一天）

【课程大纲】

一、什么是新生代

（一）定义新生代

- 1.新生代的兴起
- 2.时代剧变塑造了新生代

（二）新生代的特质（外显与内隐）

体验：他人眼中的“70-80-90”

练习：新生代的 SWOT

体验：新生代的抓（优势）与放（授权）

二、如何激活新生代的引擎动力？

(一) 游戏化管理

1. 游戏&游戏化管理
2. 游戏化管理的最终目标

(二) 游戏化设计

1. 游戏化引擎：变欲望为内驱
2. 游戏化设计：4种趣味元素
3. 心流的理论：循序渐进地提高难度

(三) 布置任务的技巧

1. BEM模型

2. 松下幸之助的布置任务法

体验：心流

练习：根据案例进行游戏化任务设计

(四) 仪式感

1. 仪式感的重要性

2. 仪式感应用案例解析

练习：根据提供的场景设计一个仪式感

三、新生代管理的四个方面

(一) 抓源头素质建设

1. 雇主品牌宣扬，寻找同频人。
2. 新生代的感知价值对人力保持优势的影响

(二) 抓融入团队建设

1. 新员工之蘑菇现象
2. 世界因不同而美丽
3. 趣味团建，促进团队融合

体验：促进融入的体验活动

(三) 抓激励驱动建设

1. 知识工作者的激励
2. 走心的激励
3. 新生代员工的游戏化激励案例

腾讯：游戏化员工成长体系

逻辑思维：节操币游戏系统

盛大：经验值和升职加薪挂钩

(四) 抓文化思想建设

1. 团队文化 VS 游戏氛围
2. 革新工作环境，营造快乐氛围
3. 惊喜文化，为员工增添动力

四、谈心谈话

- (一) 找到共同点，拿到成果
 1. 言行镜像
 2. 先跟后带
- (二) 有效沟通的四种工具
- (三) 亲和力平衡论练习
- (四) 使谈话进行下去的四种问题技巧
- (五) 三层次的聆听
- (六) 成果框架与层次逻辑
- (七) 激发行动
- (八) 谈话总结
- (九) 赋能增效