

《赋能新生代——职场新生代的有效激励》

课程背景：

新生代员工一般呈现出个性鲜明、崇尚自我、追求创新、思维灵活的特点。这些特点就好比一枚硬币的正反面，发挥适当就是优点，使用过度就是缺点。如何对他们进行有效激励呢？

培训对象：需要提升对新生代有效激励的职场人士

课程大纲：

一、知己知彼，知人善任

1、新生代员工画像

- 自由、自信、自我……

2、新生代不好管了？

- 离职率高——忠诚度低
- 学习需求高——敬业度低
- 自我追求高——责任感低
- 目标定位高——承受力低
- 名利心高——合作意愿低

3、向游戏学激励

- 中年人的电子意昂扬
- 新生代“游戏”环境
- 游戏中的激励手段

二、激励新生代的八大引擎

1、结果化——战略方向、任务目标、操作指令简单明了

- Specific-具体的
- Measurable-量化的
- Attainable-可达成的
- Realistic-现实的
- TimePhased-时间限制

2、流程化——经常重复的例行工作制定成规范化的作业流程

- 复杂的问题简单化
- 简单化的东西量化
- 量化的东西流程化
- 流程化的东西制度化

3、标准化——知道执行什么

- 谁来执行？

- 和谁合作执行?
- 什么时间之前执行?
- 执行什么结果?
- 细节决定成败!

4、信息化——加强沟通增进了解

- 指挥统一，有序沟通
- 沟通要充分，决定要服从
- 听完再说，有问必答
- 尽量文字依据，减少口头传递
- 可越级沟通，忌越级管理
- 不要说时忘听，不要没听清就去做
- 扬善于公堂，规过于暗室，对事不对人

4、操作化——选对人培养人

- 传、帮、带
- 说给他听，做给他看
- 说给你听，做给你看

6、责任化——严明的奖惩机制

- 责任稀释定律——人越多，责任越少
- 责任跳动定律——指导越细，责任越少
- 问责制——只有“我”的责任，没有“我们”的责任

7、查核化——检验有没有执行，价值创造、评价、分配、KPI

- 公开性——检查质询要求以事实和数据为基础；
- 公正性——将问题在公开的质询会平台上提出来，对事不对人，越亲近的人越危险；
- 实效性——对行动的改进反馈一定要及时，每天进步一小步，就会把对手落下一大步；
- 周期性——建立星期、月度、年度的报表体系。

8、竞赛化——物竞天择、优胜劣汰、剩者为王

- 人的快乐和痛苦，大多数是来自和别人的比较
- 激励一：诱因激励法(正激励)
- 激励二：恐惧激励法(负激励)
- 激励三：人性激励法(巧激励)