

《新生代员工管理与赋能激励解码》

导师：王云鹏

出品：2021年1月

键入文档标题1

《新生代员工管理与赋能激励解码》

导师：王云鹏

课程背景 curriculum background

管理者如何更好的激发新生代员工赋能的激励技术，90后员工赋能不仅是一门科学的激励技术，也是教管理者如何进行团队行为解析、自我心理赋能，透过心性解码来了解下属的一门学问。员工的行为，是受思想支配而表现出来的活动。团队中举手投足、一颦一笑、皱眉凝眸……这些行为往往能够揭示人的情感、态度、智慧和教养，它们同有声语言一起共同传递着人内心隐秘的信息，而这些信息对于掌控人心起着重要的作用。每个人都希望了解自己，了解他人，人的心理并非琢磨不透，通过行为分析组织心理，让管理者在团队管理与经营中逐渐了解到自己与员工的内心深处的思想，帮助管理者分析属下的行为和个性给管理助力。

这门新生代员工激励与赋能的学问，对学员在经营团队上起到“画龙点睛”，教会识人辨人的方法，掌握为人处世的策略，让管理方法不仅在经营中如水得鱼、还能婚姻生活中收获美满和幸福。促使工作中给属下更多的“安全感与归属感”建设，让团队少一些失望、痛苦，怨恨甚至愤怒，多一些执行力。本课程根据疫情背景下能给予学员的不仅是激励方法论、管理方法重新复盘、对新生代员工思想上给予系统的方法论，同时给予学员更对的是团队指标落地的可行性方法研究，来解决团队目标完成能力。

课程特色：实用性、操作性、有效性、趣味性

课程对象：管理者

课程时间：2天

本课程解决目标：

1. 对不同的新生代员工价值观分析与激励管理之道；
2. 员工行为系统的分析，深层认识到员工之所以这样行事的困境解决之道；
3. 辅导管理者解决新生代员工动力不足症结；
4. 抓新生代团队的思想；
5. 加强管理者自身的作风硬、领导方法到位的新管理措施；
6. 用有效的方式看待人事、物，解决新生代的困惑方法论；
7. 解决新生代的系列问题、困境时有更多的方法之道；
8. 带队伍有更多的和谐融洽方法；

9. 更清晰地领导者的角色转变，促进管理者应该抓什么，而不抓什么的领导方法论；
10. 解决团队内耗，激发员工的行动性，加强团队的凝心聚力措施；
11. 解决新生代团队思想，突破团队“太难了”、“无所谓”、“没法弄”的不和谐声音；
12. 员工持续的激情的系统方法应对；
13. 员工信念的提升方法，打造正能量的新生代团队；

课程纲要：

第一讲 开启新生代员工赋能与执行力激活钥匙

解读新生代员工动力不足解码：

(一) 拆掉员工心理“保护墙”解决隐形内耗

1. 从小被父母百般宠爱，以至于总想让别人服从自己
2. 缺乏安全感、总是患得患失
3. 对自己的现状和未来过于担忧，每日处于焦虑和恐惧的情绪之中的人；
4. 总是感到孤单，没有人认同和理解自己的人；
5. 对于进入新环境，如新部门、新同事、新客户感到恐惧的人；
6. 一直因为自卑而抬不起头来，总是小心翼翼地生活
7. 不愿和他人有过多接触的人
8. 团队人焦虑、愤怒、抱怨、和痛苦背后的心理学思考实践与分析；

(二) 缺少“动力”的解读

1. 人成长五个发展时期的性格特征形成；
2. 不同性格特征的工作方式 PK 原生家庭；
3. 内心自我否定；
4. 内心世界里有个小孩心态
5. 员工自我意识丢失；
6. 说话达意的缺失；
7. 脱离威胁动力变消失
8. 逃是不断减少内心贫乏
9. 脑力充满压力荷尔蒙
10. 负面的性格及情绪模式

(三) 应对新生代人员管理技术解码

1. 各种沟通技巧都学了，为什么跨条线沟通依然难
2. 为什么管理那么难
3. 为什么老办法不好用、新办法不适应、硬办法不能用
4. 你不容对方实际那是自己“内心”的一张照片
5. 正向管理行为背后的如何梳理自恃才高、自命不凡、自以为是的员工

(四) 能量指数图检测团队动力

第二讲 新生代员工的管理方法 VS 团队管理

(一) 领导者的习惯总盯着问题 战略落地解码

1. 交换型风格

2. 惩罚型风格
 3. 冷漠型风格
 4. 说教型风格
- (二) 领导者自以为是爱，实际上是伤害的领导措施
1. 员工自我怀疑
 2. 无助无奈失落焦虑
 3. 没有信心
 4. 能力显得不足
 5. 憎恨无奈的情绪
 6. 20%的人干了 80%的活，80%的人变成“人灾”与“人在看”
- (三) 团队管理复盘新思维 VS 新技术
1. 团队动力不够的症结：99%是做了不该做、抓了不该抓的事情上
 2. 用旧的思维，只能有旧的结果，心智模式提升了，才能有新的突破
 3. 怎么凝聚人心 VS 怎么管理复盘
 4. 团队管理复盘技术
 5. 激活团队动力八步法
 6. 只争朝夕、不负韶华地图
- (四) 赋能驱动力四步法

第三讲：新生代员工有效激励与赋能魔方

- (一) 人需要激励的真需求 (案例模拟)
1. 你如何看待团队中的你自己的激励
 2. 你如何看待关于团队的人事物的激励
 3. 你如何看待人的激励问题
- (二) 激励的问题 PK 经营上的烦恼
- (三) 每个人被 TA 的价值观所推动
1. 深层需求 VS 表层需求
 2. 探询激励隐含的价值工具
 3. 表层需求：物质、金钱
 4. 个人价值 VS 普世价值
- (四) 表层激励需求 VS 深层激励需求
1. 行为上的需要
 2. 技能提升 良好感觉
 3. 深层需求：责任 /原则 “应该这样”成功快乐
 4. 我是一个怎样的人
 5. 人生为系统做出贡献
- (五) 快乐工作的平衡系统
- (六) GPS 赋能幸福力导航系统结构模型
- (七) 员工幸福力执行策划技术

第四讲：新生代的工作激情与信念内驱力塑造

- (一) 责任使命之道：目标达成的一切可能性
1. 你的“可能性”如何？如何提升领导潜力之“可能性”？

2. 空(Nothingness)
 - 清零——零才有无限的可能
 - 清零即清除固定的模式、固定的框框
 - 宿命论与个人意志
3. 谦虚(Humble)
 - 承认自己的不足
 - 不执着于过去和经验
4. 探寻(Enquiry)
 - 开放式的讨论与探索
 - 深入挖掘事实、解读以及背后的情绪
 - 想像力远比知识来得重要——爱因斯坦

(二) 使命责任之道：激情与正念

1. 你的激情如何？怎么样才能拥有激情，持久保持激情，在领导过程中展现激情
2. 真我价值 (True Value)
 - 理想我、现实我、真实我
 - 冥想“真我”
 - 你的价值观是什么？
 - 运用你的身体去寻找“真我”
 - 如何从内心冲突中破茧而出
3. 自由选择(Freedom of Choice)
 - 选择是听从内在声音的召唤
 - 终级的自由是选择我们的态度
4. 活出真我(Self Expression)
 - 无拘无束地展现自己，展现自己的感觉
 - 具体表现形式？
 - 如何真实地表达出自己？

第五讲：新生代执行的激活与塑造方法

(一) 塑造卓越团队元素解法 12 条解码

(二) 情绪的真正来源

1. 情绪取决于内心
2. 消减压力的技巧
3. 当自己有情绪时候
4. 当属下有情绪时候
5. 最快建立自我价值方法

(三) 不同类别的员工赋能方法的运用

- 睡眠员工的激活方法
- 激活新生代员工管理
- 团队凝聚力与归属力的方法实操
- 员工能力有效开发方法运用
- 管理者的凝聚人心 12 力方法的运用
- 铸造团队安全力七步法
- 信念系统的铸造

(四) 员工动力不足的操纵者：引导员工走出思想的牢笼抓手

- 恐惧心、怨恨心、无助心
- 焦虑心、嫉妒心、忧郁和负罪感
- 逃离心、抱怨心
- 团队的工作与生活矛盾点的有效解决之道
- 员工思想的目标感：幸福动力 GPS 导航系统
- 员工思想的方向感：执行驱动力地图策划系统

(五) 服从于执行：责任、使命与团队精神管理法

(六) 员工的理性、感性、逆商三层世界辅导管理者应对团队动力

(七) 管理目标还是管理问题的应对管理方法

- 管理上：抓员工的品性还是抓达成目标的方法
- 管理上：追求完美还是追求完成目标的方法
- 管理上：抓问题还是抓方法
- 管理上：抓公平不公平还是抓方向力；
- 目标-思路-方法-对策的区别

(八) 管理艺术：如何表达情感

- 人才难找还是人才难留的个性化管理之道
- 绘画技术分析不同属下人的性格解码
- 肢体语言学分析不同性格的人性解码
- 揭秘各类员工的思想“激励点“
- 冒险型员工追求机会
- 付出型员工追求空间
- 成就型员工追求肯定
- 完美型员工追求进步
- 忠诚型员工追求信任
- 活跃型员工追求快乐
- 领袖型员工追求权力
- 达成团队目标动力八步法
 - 单位利益 PK 兄弟情深