
新生代员工管理与激励

【课程大纲】

■ 课程对象：中基层管理

■ 课程时长：2天（6小时/天）

■ 课程目标：

1、重新认知新生代员工人格特质；

2、变革管理方式引导新生代员工；

3、有效塑造新生代员工阳光心态；

4、提升与新生代员工的沟通能力；

5、培育新生代员工综合素质技能；

6、熟练掌握新生代员工激励技巧。

■ 课程特色：

企业教练+情景体验+头脑风暴+角色扮演+分组互动+案例解析

■ 课程内容：

【开营仪式】讲师介绍，团队分组与风采展示，课前热身

第一讲 新时期管理面临的新挑战

一、管理面临的新挑战

1、外部挑战

2、内部挑战

3、自我挑战

二、领导力的发展

1、个人英雄 VS 团队领袖

2、管理者 VS 领导者

3、传统领导力 VS 影响力

三、组织管理的五种权力

1、强制性权力

2、法定性权力

3、奖赏性权力

4、专长性权力

5、参照性权力

【案例解析】古为今用——楚汉相争引发的思考

第二讲 认知新生代员工

一、新生代的成长环境

1、改革开放——经纪富起来

2、信息时代——资讯多起来

3、万千宠爱——成长惯起来

二、新生代的思维模式

-
- 1、“不吃苦中苦，也为人上人”
 - 2、“成功道路千千万，未必只有读书好”
 - 3、“打破铁饭碗，成功不太晚”
 - 4、“此处不留爷，自有留爷处”
 - 5、“铁打的个性，流水的公司”
 - 6、“今朝有酒今朝醉，明日事情明日做”
 - 7、“工作诚可贵，爱情价更高，若为自由故，二者皆可抛”
 - 8、“公司为我，权益面前，人人平等”

三、新生代的职场表现

- 1、眼高手低——理想远大，现实懒散
- 2、初生牛犊——莽撞胆大，不惧权威
- 3、光说不做——能说会道，不善执行
- 4、只看不说——不善交际，主动性差
- 5、自我中心——坚持己见，不善妥协

四、新生代员工的共性人格特质

- 1、学习能力强
- 2、富有想象力，善于创新
- 3、自我意识高
- 4、情绪化思维
- 5、心理缺乏弹性

【培训总结】 小组讨论、分享及老师总结

【午休】

【课前热身】 团队风采展示，热身操

第三讲 如何管理与激励新生代员工

第一节 做柔性化管理者

【盖洛普的研究】 满意率、流失率和谁直接相关

- 1、柔性化管理之概念及内涵
- 2、新生代需要柔性化管理者
- 3、柔性化管理者的六大自我修炼
- 4、柔性化管理者的十大行事原则
- 5、柔性化管理者需修炼高情商
- 6、为自己的情感帐户存款

第二节 变革管理方式

- 1、转变管理认知与多予理人
- 2、管理新生代的人性假设
- 3、新生代管理文化五要素
- 4、管理方式从外控式向内控式转变
- 5、刚性管理和柔性化管理之异同
- 6、刚性管理和柔性化管理和谐协力

7、转向关心多个和个性需求

8、营造公平感

第三节 新生代员工的心态塑造

一、心理问题和心理疾病

1、心理问题和心理疾病区分

1) 时间

2) 负面情绪程度

3) 社会适应不良

2、新生代员工的自卑与自卑情结

3、新生代员工的焦虑与抑郁

二、新生代员工个体阳光心态辅导

1、接纳——接纳不完美，对不完美不做负面评价

2、共情——换位思考，体验和反馈对方的情绪

3、倾听——反馈式倾听，帮助对方宣泄负面情绪

4、传染——情绪的相互感染

三、新生代员工群体阳光心态打造

1、群体心理学概述

2、新生代员工阳光心态的主要内容

1) 领导的批评是好事还是坏事？

2) 敬钱还是敬业？

-
- 3) 问题员工还是方案员工？
 - 4) 追求自我成长还是乱攀比？
 - 5) 学马云创业如何？

3、新生代员工阳光心态打造方法

- 1) 基本原则
- 2) 灌输类方法
- 3) 参与类方法

【培训总结】 小组讨论、分享及老师总结

【课前热身】 团队风采展示，热身操

第四节 新生代员的日常管理

- 1、了解他们
- 2、以诚带兵、用情带兵
- 3、公平面对
- 4、建设氛围和环境
- 5、制止不良之风
- 6、常谢谢、常赞扬
- 7、常表扬、善表扬
- 8、批评的技巧

-
- 9、让员工参与
 - 10、沟通、交往、互动增进关系
 - 11、活化团队
 - 12、时刻培养部下
 - 13、员工盘点与发展
 - 14、发现和帮助问题员工
 - 15、心理按摩

第五节 新生代员工的沟通解码

一、影响沟通五部法

- 1、营造氛围
- 2、探寻观点
- 3、构建共鸣
- 4、处理冲突
- 5、达成一致

二、影响沟通六大技巧

- 1、从编解码分析

【模型工具】 编解码模型

- 2、提问反馈：引导技术

【情景模拟】 你为什么迟到

- 3、同理心及标准

【情景游戏】 沟而不通

4、漏斗原理：去中间化

模型工具：崔西定律、漏斗模型

【情景游戏】 传真机

5、注重行为，少下结论

6、延迟判断，系统性思维

【案例分析】 日立电梯安装部的投诉

三、基于 DISC 性格分析的沟通技巧应用

1、四大沟通性格（指挥型、影响型、思考型、支持型）

【测评工具】 DISC

2、四种性格剖析

1) 基本特点

2) 优势

3) 劣势

3、四种性格的沟通技巧

【培训总结】 小组讨论、分享及老师总结

【午休】

【课前热身】 团队风采展示，热身操

第六节 新生代员工的培育技巧

一、“报联商”认知

- 1、“报联商”的内涵
- 2、教导新生代员工“报联商”的意义
- 3、新生代员工“报联商”不到位的心理障碍

二、报告篇

- 1、九个步骤理清汇报思路
- 2、三种汇报模型
- 3、七个汇报小技巧

三、联络篇

- 1、怎样才是正确的联络
- 2、五类联络
- 3、新生代员工联络的五大原则

四、商谈篇

- 1、商谈的四个重要时机
- 2、商谈对象的选择
- 3、商谈的五大原则

第七节 新生代员工的激励要领

一、基础激励理论

- 1、激励的含义
- 2、激励公式

3、激励原理

4、双因素理论与新生代员工激励

二、促进影响的三驾马车

1、个人驱动力

2、组织驱动力

3、环境驱动力

【模型工具】影响力模型

三、激励的四个误区

1、金钱至上

2、形成规律

3、总是需要

4、只奖不罚

四、激励的三大原则

1、奖胜于罚

2、复胜于单

3、心胜于物

五、新生代员工激励方式

1、明确个性化需求

2、营造快乐工作氛围

3、让员工充分展示自我

4、给员工更多自由空间

【结营仪式】复盘总结、小组讨论与分享、团队颁奖与合影

【经典案例】

