

《后浪管理——用 GAME 模型赋能新生代》

【课程介绍】

员工年轻化，管理者年轻化，是企业的大势所趋。管理代沟和代际冲突是当今职场令人瞩目的话题之一。这些新生代的员工和管理者在很多方面显现出不同的职业价值观和行为模式。管理者在头痛，社会在忧心，我们该如何适从？其实“xx后”并不是洪水猛兽。自信、进取、有抱负、重视学习是很多企业在他们身上看到的优点。只要引导得法，激励有方，“xx后”所发挥的作用将是不可估量的！

本课程将带领管理者，对新生代员工的行为特征进行深入的剖析，与时俱进推陈出新，结合心理学等有效的管理方式，使管理者与其部属和谐相处，提升员工的主人翁意识与归属感，最大限度降低流失率，为企业创造更大价值。快乐的对立面，不是工作，而是乏味枯燥是效率和创意的天敌。游戏化是一种工作方式，它的目标是给人们带来真正的意义上的乐趣和快乐。

【培训目标】

学习年轻人的特点和影响要素，从玩中学；
了解传统管理和赋能管理的区别；
掌握激励原理，激发工作动力和团队士气；
探讨 GAME 机制，让工作变得快乐而有意义；
运用 GAME 模型提升员工的生产力和工作满意度；

【培训特色】

- 趣味性：建立乐在其中的体验感；场景搭建、用手思考、实战模拟；
- 参与性：学员是主角，可以调动全身心参与，老师更多是引导者的角色；
- 互动性：充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，开启一切可以调动的感官功能，对所学理念形成深度团队记忆。

【培训对象】

企业内部中高层管理人员

【课程内容】

- 一、长江后浪推前浪
 - 1、我们真的老了吗？
 - 2、年轻一代真的不负责人吗？
 - 3、人们看到的都是自己希望看到的

二、重新认识新生代

1、水果一代 VS 生姜一代

2、新生代员工画像

- 自由、自信、自我……
- 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
- 认知特点：智商高
- 情感特点：情商低
- 意志特点：逆商差

3、新时代文化逆袭

- 前喻文化：向长辈学习
- 并喻文化：同代间互相学习
- 后喻文化：向晚辈学习

三、传统管理思维转变

1、传统管理与新生代管理比较

- 延时满足--即时反馈
- 确定指标--多种选择
- 面向过去--面向目标
- 结果管理--过程管理
- 利益驱动--内在驱动
- 过去：强化权威、忽视冲突、软化边界
- 现在：淡化权威、软化冲突、强化边界
- 轻管理模式一招三式：认可成绩、控制情绪、建立规矩

2、重新定义领导力

- 被领导者对领导的替代
- 任务程序化及反馈度对领导的替代
- 规章制度及组织文化对领导的替代
- 市场经济对领导的替代
- 民主法制对领导的替代
- 信息技术对领导的替代
- 从“领”到“导”的变奏

3、传帮带教练心法

- 说——清楚扼要说明
- 教——提供明确示范
- 练——让部属动手做
- 习——不断反复习作

- 赞——正面强化效果

四、GAME 模型——新生代管理模式

1、游戏化的定义：

- 让枯燥甚至令人难以忍受的事变得有趣，这就是游戏化。
- 以一种有计划、有方向的方式获取乐趣的思维叫做游戏化思维。

2、游戏吸引力要素

- 积分（收集）系统
- 升级机制
- 排行榜
- 徽章
- 多人（社交）模式
- 挑战与未知
- 探索与发现
- 倒计时机制
- 进度条
-

3、新生代管理 GAME 模型：

- Goal 目标：废寝忘食，百折不挠
- Ability 本领：屡败屡战，挑战升级
- Medal 成就：荣辱不惊，千奇百怪
- Energy 赋能：激情四射，自愿参与

4、向游戏学管理——Goal 目标

- 数值化，易衡量
- 阶段化，易操作
- 场景化，易沉浸
- 趣味化，易投入
- 时效化，易触发
-

5、向游戏学管理——Ability 本领

- 过程：不认识——认识——喜欢——信任——尊重——合作伙伴
 - 方法：接触——同步——了解——担当——交集
1. 接触法：爱的基础是接触
 2. 同步法：同流才能交流
 3. 了解法：人人都是斯诺登
 4. 担当法：责任稀释跳动定律
 5. 交集法：朋友是麻烦出来的

6、向游戏学管理——Medal 成就

- More Engage 更专注
- More Efficiency 更有效

- More Active 更积极

7、向游戏学管理——Energy 赋能

- Explore 主动探索
- Experience 沉浸体验
- Exciting 焕发激情
- Exercise 反复练习