

新生代员工管理和领导艺术

课程背景：

新生代员工是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融和。他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……

本课程的总体目标是让主管从新生代员工行为模式了解其心理基础，进而掌握如何与新生代员工相处，如何激励与责备 90 的员工，如何与 90 的员工沟通，以打造一支富有向心力的团队。

课程目标：

- 1.认知新生代员工的行为和人格特征及心理动机
- 2.有效发挥新生代员工的优点
- 3.理解新生代员工激励与责备技巧
- 4.提升增强管理新生代员工的技巧与方法
- 5.增进沟通亲和力的训练手法
- 6.掌握使新生代员工产生向心力，留住下属的方法

课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：工厂经理、人事部、培训部经理、主管、专员；生产一线相关的各部门经理、主管等所有管理者

课程特点：感性讲授、理性点评、案例分析、应用比对、量表测试、工具应用。

授课老师：沈丹阳

课程大纲：

开场画像：你心目中的新生代员工

第一单元：正确认识新生代员工

- 1、新生代员工成长的社会环境；
 - 独生子女\家庭教育宽松\物质文化丰富
 - 精神文化受到互联网和西方文化冲击
- 2、新生代员工的价值观；
 - 独立性强，协作性差
 - 思想开发，价值观模糊
 - 以物质经济为主导
- 3、新生代员工的需求；
 - 热衷于在社交媒体表现自我/寻求令人兴奋的、潮流的体验
 - 关心个人形象，希望获得同辈和家人认可/追求短期内成功
 - 寻求冒险和变化/想要与众不同
 - 焦虑并缺乏安全感/作为独生子女一代有更多家庭义务
 - 需要有共同兴趣的社群相互支持/更健康，运动得更多
 - 喜欢表扬，平等，快乐，但不喜欢被约束/喜欢工资高、福利好，但不愿付出

- 4、新生代员工性格特点
亮点：学习能力强，善于接受新事物/聪明能干，可塑性强/乐观，思想开放；
心地善良，有品位
机会点：强调自我/自律性差/心理脆弱/不负责任/喜欢攀比/缺乏合作精神
/计较付出/不懂感恩/不能吃苦
- 5、新生代员工给管理带来的挑战
对工作无所谓/不愿配合加班/不愿接受领导的批评/害怕承担责任
喜欢不辞而别
- 6、新生代员工管理误区
试图控制和改变/坚持过往的经验/过分依赖制度/过分依赖技能教育和激励

第二单元：新生代员工管理的十大准则

- 1、重领导少管理——不是你有权力，而是你有魅力；
案例：互联网时代的领导思维
- 2、多聆听少洗脑——你不一定是对的，我有我思维；
- 3、讲结果少说教——你要的是结果，操作是我的事；
案例：结果与任务
- 4、常激励少批评——批评令我反感，激励让我上心；
- 5、多启发少作答——鼓励引导员工自己解决问题
案例：启发式发问技巧
- 6、善用人少打磨——把我放到最合适的位置最重要；
案例：九型人格与岗位匹配
- 7、多包容少指责——多些理解和忍耐，少些抱怨与指责；
- 8、多创新少照做——挑战权威、质疑传承、彰显个性；
- 9、多心态少技能——多关注员工情绪、态度，少些说教、技能培训。
- 10、多弹性少框框--多给目标，放手让座；少些监督，约束
案例：弹性工作制

第三单元：新生代员工教练沟通技巧

- 1、视频欣赏：教练技术
- 2、什么是教练技术
- 3、教练技术的原理
- 4、教练的3大角色定位
指南针
催化剂
一面镜子
- 5、教练式沟通的4大技能
聆听能力
区分能力
发问能力
区分能力
- 6、活动演练：教练技术的4大能理解
- 7、教练沟通的6大步骤
理清目标

反映真相
心态迁善
行动计划
行动实施、
行动跟进

8、情景演练：教练式对话现场演练

第四单元：新生代员工的激励与责备技巧

开场互动：寻找十种有效的新生代员工激励与责备技巧

- 1、榜样激励
- 2、目标激励
- 3、授权激励
- 4、尊重激励
- 5、沟通激励
- 6、信任激励
- 7、宽容激励
- 8、赞美激励
- 9、情感激励
- 10、竞争激励
- 11、文化激励
- 12、惩戒激励

第五单元：新生代管理者的角色定位

- 1、明星者
- 2、解码者
- 3、激励者
- 4、辅导者
- 5、整合者
- 6、合作者
- 7、娱乐者
- 8、学习者

第六单元：新生代管理者的领导艺术

- 1、创粉：粉丝经济
- 2、多做善事
- 3、快速，诚信，透明
- 4、提升员工参与感，成就感，尊重感
- 5、谨言慎行，多启发，少命令
- 6、鼓励创新
- 7、对员工有三心：热心、爱心、耐心
- 8、领导风格，因时而变