

## 认可追随 举措匹配

### ——新生代管理的新视野与巧举措

- 培训师：周力之
- 课时：2天

#### 课程收益：

1. 让您成为一位更受新生代认可和追随，权利和魅力相得益彰的管理者。
2. 通过对新生代的成长环境、时代特征、行为特点的深入分析，制定更加高效、更受认可的管理举措。
3. “按图索骥”地做好新生代的辅导及职业精神、职业动力管理，让员工不用扬鞭自奋蹄！

#### 第1讲 新生代管理首要是做好管理精髓的薪火相传

- 1.1 新生代管理要基于精粹传承
  - 过去 50 年管理中的精髓传承
  - 管理与时俱进的
- 1.2 新生代管理能力提升中的若干方式的传承与组合
  - 蜘蛛式、蚂蚁式
  - 蜜蜂式、老鹰式
  - 大象式、海豚式

#### 第2讲 新生代管理的问题隔离及管理沟通

- 2.1 问题隔离、因素分析
  - 从现象入手做多视角分析
    - a) “倒茶”的背后是什么
    - b) 员工对于加班问题的“拉帮结派”说明什么
    - c) “情绪波动就请假”“传统奖惩制度失效”说明什么
    - d) “敢于挑战权威”的因素分析
  - 分析问题“三点法”的应用
    - a) 思考问题、发言的次序
    - b) “三点法”轴线的选择
    - c) 提问与演练
- 2.2 新生代行为的与内外因分析
  - 内因分析的三点法应用
  - 外因分析的三点法应用
- 2.3 《我们要空调》视频分析
  - 凝聚力 VS 拉帮结派
  - 尝试新奇 VS 吃苦耐劳

- 
- 魄力展现 VS 个性张扬
- 2.4 新生代管理中“赢”的启发
- 管理“以员工为中心”的内涵
  - “团”的启发
- 2.5 加班与个人安排两难问题的管理沟通演练
- 复述、询问、共鸣、挖掘、解决
  - 演练：建立员工激励的“奥斯卡”
- 2.6 新生代管理中对盖洛普 Q12 的应用
- “套马杆”的启发：影响思维、思维同步
  - Q12 及对日常工作的指南
  - 演练：如何赞美员工

### 第3讲 新生代管理之与时俱进：特征分析及举措匹配

- 优点一：了解社会的信息与广度——案例
  - 优点发挥举措一：恕的启发：己所不欲勿施于人——案例
  - 缺点一：吃苦精神——案例
  - 缺点改善举措一：工作趣味化、树立职业“心锚”——案例
- 
- 优点二：有观点与见解——案例
  - 优点发挥举措二：参会而不会听会——案例
  - 缺点二：松散社交圈——案例
  - 缺点改善举措二：建立高效团队——案例
- 
- 优点三：活力充沛——案例
  - 优点发挥举措三：从外壮到内坚，让内心强大——案例
  - 缺点三：耐力差——案例
  - 缺点改善举措三：发挥特长，建立激励的“奥斯卡”——案例
- 
- 优点四：兴趣广泛——案例
  - 优点发挥举措四：聚焦兴趣，与目标关联——案例
  - 缺点四：思考不平衡——案例
  - 缺点改善举措四：系统思维、头脑风暴——案例
- 
- 优点五：善于寻找自我价值——案例
  - 优点发挥举措五：钱以外的工作动力——案例
  - 缺点五：崇尚自我——案例
  - 缺点改善举措五：企业、军队、家庭、学校四位一体——案例
- 
- 优点六：有创新思维——案例
  - 优点发挥举措六：信息提炼与维度交叉分析——案例
  - 缺点六：目标模糊——案例
  - 缺点改善举措六：树立目标、分解目标——案例
- 
- 优点七：实践机会多——案例

- 
- 优点发挥举措七：环顾四周、他山之石——案例
  - 缺点七：网男宅女——案例
  - 缺点改善举措七：责任意识、“经营”健康——案例

#### **第4讲 新生代管理职业美感与职业动力管理**

- 4.1 几种偏颇的新生代管理模式分析
  - 袍哥义气式、爸爸妈妈式
  - 司务长式、威风凛凛式
- 4.2 团队的理念管理
  - 职业远见、职业心锚、职业美感
  - 职业能力、职业结果、职业品牌
  - 发现和 Reset 员工的职业倦怠
  - 帮助团队成员树立下一步的职业目标
- 4.3 团队的态度管理
  - 积极心态的培养
  - 三种职业层次的培养
  - 案例：布朗的故事
- 4.4 团队的气氛管理
  - 团队氛围的平衡管理策略
  - 社交性、一致性的四象限分析法应用
- 4.5 新生代管理中的“五力合一”
  - 吸引力的“钩子”
  - 启发力的设计
  - 说服力的展现
  - 感染力的渗透
  - 生产力的提升