
与新生代精彩“共舞”

——新生代管理的新视野与巧举措

- 培训师：周力之
- 课时：2天

为什么要学习本课程？

您是否曾经为这样的问题所困惑：

做了多年管理，面对新生代员工，有时反倒感觉自己不太会“管理”了？

有的新生代员工，个性张扬、挑战权威，工作中管不得也碰不得，他们到底想从工作中得到什么？

如何结合新生代的特点与时俱进做好管理，如何与新生代和谐“共舞”，让生产力和凝聚力倍增、让管理效能升华？如何有效辅导新生代成长，将其“扶上马送一程”？

《与新生代“共舞”——新生代管理的新视野与巧举措》正是为解决这些问题而特别设计。课程应用行动学习法从新生代管理中的现象和问题归纳入手，通过对新生代成长环境、时代特征、行为特点等的点穴分析，以新生代的六个优点与六个不足为切入点，“按图索骥”地精益匹配管理举措。在管理举措落地的同时，搭配有效辅导新生代成长的方法，让您成为一名更受新生代认可和追随，权利和魅力相得益彰的明星管理者和新生代成长“教练”。

学习本课程的收益：

- 1、让您在新生代管理方面的举措更加精益和高效。
- 2、让您与新生代的管理沟通更加同步和打动人心。
- 3、让您成为权利魅力相得益彰的新生代成长“教练”。

课程提纲：

第1讲 新生代管理中的问题隔离及行动学习工具应用

1.1 面对新一代的新生代，您的管理升级了吗？

- 新生代的标签解读：
要自由、个性化、要好玩、有乐趣、能分享、好互动、信息多、看书少、目标散、流动高……

1.2 新生代管理的现象入手，多维分析

- 案例：“倒茶”
- 案例：员工对于加班问题的“拉帮结派”说明什么
- 案例：新生代“敢于挑战权威”的因素分析

1.3 几种失之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

1.4 新生代管理问题隔离及行动学习应用

- 收集管理现象

-
- 定义管理目标
 - 发现关键障碍
 - 多维解决方案
 - 价值难度次序
 - 行动计划生成

第2讲 新生代管理之特征分析及举措匹配

2.1 新生代成长的与内外因分析

- 视频片段，小组讨论
- 内因分析的三点法应用
- 外因分析的三点法应用

2.2 新生代优点分析与管理举措匹配（重点）

- 优点一：灵感闪烁，自有见解
- 优点发挥举措一：通过管理沟通，强化协商精神

- 优点二：精力充沛、活力四射
- 优点发挥举措二：引导新生代从外壮到内坚

- 优点三：兴趣多、有特长
- 优点发挥举措三：嫁接兴趣和工作，建立激励“奥斯卡”

- 优点四：有才有创意
- 优点发挥举措四：鼓励新生代创新思维

- 优点五：学习能力强
- 优点发挥举措五：引导苦干加巧干

- 优点六：自我小团体，也有凝聚力
- 优点发挥举措四：整合、优化团队凝聚力

2.3 新生代不足分析与举措匹配（重点）

- 不足一：松圈主义、缺乏协作精神
- 完善不足的举措一：组建高效、紧密、有责任感的团队

- 不足二：相对娇弱，吃苦耐劳精神差
- 完善不足的举措二：意志锻炼与工作趣味化

- 不足三：情绪反弹波动大
- 完善不足的举措三：团队压力与情绪的管理

- 不足四：对物质激励敏感度低
- 完善不足的举措四：挖掘工作多元动力

- 不足五：等级观念弱，唯我独尊
- 完善不足的举措五：必要时刻强调公司伦理

-
- 不足六：缺乏锻炼，宅男宅女多
 - 完善不足的举措六：热爱生活，“经营”健康

第3讲 辅导员工，让新生代称呼您为“教练”

3.1 “辅导”的意义与原则

- 绩效、品质的保证
- 团队的发展
- 领导的基础

3.2 冠军团队的四点启发：里皮&恒大

- 里皮是教练，更是经理
- 教练团队的默契配合
- 比赛结果定乾坤，职业精神才是魂
- 后备积累引来“羡慕嫉妒恨”

3.3 “辅导”工作的开门八件事

- 帮助：促进、补救、避免、分享
- 指导：知识、宣导、引导、教练
- 辅导中的“指点”与“指指点点”
- 辅导中的“批评”与“评批”

3.4 辅导的原则与步骤

- 要有“三心”和“二意”
- 诊断、目标、方法、评估

3.5 辅导对象与阶段的细分

- 依赖期、独立期、成熟期
- 意愿-能力的四象限分析及举措匹配
- 视频：汉景帝对周亚夫
- 演练：一张报表背后的不同辅导方式

3.6 辅导过程中关注员工所关注的十二个问题

- 盖洛普 Q12 的属地应用
- 量表测试

3.7 管理者辅导工作中要两个“五力合一”

- 吸引力、启发力、说服力、感染力、生产力
- 组织力、学习力、号召力、辅导力、执行力

3.8 课程回顾总结、Q&A

- 智慧工作、智慧管理