
与新生代精彩“共舞”

——新生代员工管理实战 2017

- 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，有时反倒感觉似乎不太得心应手了？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，TA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地做好管理，如何与新生代精彩“共舞”，让生产力和凝聚力倍增、让管理效能升华？如何有效激发、辅导新生代员工成长？

《与新生代“共舞”——新生代员工管理实战》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，“按图索骥”地精益匹配管理举措。在管理举措落地的同时，搭配针对新生代的教练式辅导方法，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员工成长“教练”。

谁应该学习本课程

企业中基层管理者，业务骨干人员等。

学习本课程的收益：

- 1、让管理者在新生代员工管理方面的举措更加精益和高效。
- 2、让管理者与新生代员工的管理沟通更加同步和打动人心。
- 3、让管理者成为权利和魅力相得益彰的新生代员工成长“教练”。

课程提纲：

第1讲 面对新生代、新时代，管理者的多元职责

1.1 面对新生代，管理为何要升级

- 新生代成长时代的三大特征
- 管理精髓未过期，应用方式要升级

1.2 营造“相互欣赏”

- 从60后到90后不同代的优点
- 从60后到90后不同代的不足

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 面对新生代员工，管理者的多重职责

- 管理者、领导者、政委、船长、法官、
- 教练、导师、家长、乐队指挥、榜样

-
- 消防队长、啦啦队长、管道工、服务员

第2讲 新生代管理现象的立体分析及举措匹配

2.1 案例：员工抱怨工作烦，口头提出不相干

- 视角：率直，愿意直接表达
- 举措：让员工“参加会议”而不是“听会”

2.2 案例：年度考核绩效结果的“唇枪舌剑”

- 视角：“问题员工”挑战领导权威
- 举措：制度明晰，绩效考核透明公平
- 举措：建立激励的“奥斯卡”

2.3 案例：新生代员工情绪与绩效的起起伏伏

- 视角：员工外壮而内不坚
- 举措：引导员工内心更强大

2.4 案例：“我们要空调”视频分析

- 视角：娇弱，耐力不足
- 举措：吃苦耐劳精神的培养
- 举措：工作趣味化

2.5 案例：对加班问题的“小团体”、不配合

- 视角：拉帮结派，“松圈主义”
- 举措：企业、团队“软环境”的打造

2.6 案例：与员工交流中的“沟而不通”

- 视角：习惯正面回应
- 举措：优化管理沟通，“先跟后带”

2.7 案例：小林“倒茶”

- “缺乏执行力”的深度分析
- 不知道做什么
- 不知道怎么做
- 做起来不顺畅
- 做了有何好处
- 不做有何坏处
- 鼓励苦干加巧干

2.8 激发新生代职业美感与动力的十大举措

- 案例：小孩爬山
- 举措研讨
- 落地方法归纳

第3讲 成为新生代员工的“教练”

3.1 新生代员工教练的定位

- 指南针：确定目标
- 镜子：分析现状
- 引导者：引导方法
- 催化剂：促动实现

3.2 新生代管理中 3F 倾听的应用

-
- 听事实
 - 听情感
 - 听意图
 - 问举措
 - 新生代管理沟通案例演练

3.3 新生代管理中强有力提问的应用

- 心态类提问
- 启发性提问
- 激励性提问
- 确认性提问
- 案例演练

3.4 新生代行动计划中双轮矩阵的应用

- 人生系统平衡轮
- 问题分析双轮矩阵
- 案例演练

3.5 辅导过程中的员工视角

- 盖洛普 Q12 的属地应用
- 量表测试

3.6 课程回顾总结、Q&A