

90 后员工的有效管理大纲

主讲人：刘艳萍

【课程背景】

如今 90 后的员工已经成为企业中的生力军，做为企业管理者都感叹 90 后不好管理，并且认为 90 后普遍存在以下问题：责任意识差、规划意识弱、严谨不足、容易放弃、不能吃苦、怕麻烦、承受压力弱等特点。同时他们对工作的选择也不再是：高工资、工作稳定、得到晋升和发展、良好的工作条件等。通过权威调查发现 90 后群体更关注的是：被人欣赏、有参与感、理解员工、工作稳定，为解决这一问题，开发本课程。

【课程目标】

解决 90 后不好管理的问题，了解 90 后群体对工作的关注点，通过掌握教练技术，和相关工具来满足 90 后新生代的被人欣赏、有参与感、被人理解等工作需求从而达到对 90 后的有效管理。

【课程收益】

- ☆理解教练管理的三项原则，形成教练的思维模式，与下属建立亲和、信任、协作的关系；
- ☆掌握教练的三项能力，有效的打开下属心扉、启发下属思考并支持下属付诸行动；
- ☆掌握教练管理的四步流程，通过有策略的对话支持被指导者自主探索实现目标的方法；
- ☆现场解决学员在工作中面临的某个真实的困难或挑战，并形成具体的行动方案；

【课程时间】

课程时间为 6-12（小时）

【课程对象】

高层管理、中层管理人员。

【培训形式】 内容讲授、案例分析、情景演练、实践练习、角色扮演、小组讨论等

【课程大纲】

第一单元 90 后管理的原则是什么？

☆新生代员工在工作中想得到什么？

我们所遇到的问题有哪些？

☆教练式对话的特点

对话呈现：体验教练式对话和非教练式对话

☆教练的原则、定义

支持、期待、信任

☆教练的价值与作用

作用：组织、团队、个人

☆单元小结

第二单元 哪些能力能够做到有效管理？

一、怎么做才能让员工感觉您懂我？

☆教练式倾听的 3 个步骤

3个步奏与3R原则

☆通过回放迅速建立亲和

接受+反应：迅速建立亲和

☆通过确认有效化解抱怨

确认：深度倾听的确认维度

二、如何能够启发下属思考、增加参与感？

☆有力提问的特点

3个特点：开放、未来、如何

☆有力提问的范例

有力提问练习

☆如何问出强有力问题

有力提问的问题构建

SMART框架应用

☆如何支持下属寻找答案

三、怎么做能让下属付诸行动——得到认可？

☆反馈三要素

积极性反馈

发展性反馈

☆如何做到表扬激励人心

积极性反馈3个步奏、要领、反馈练习

☆如何做到批评对事不对人

发展性反馈3个步奏、要领、反馈练习

☆积极性反馈强化下属的正向行为

☆发展性反馈纠正下属的错误行为

第三单元 全方位解决问题的教练流程

☆如何在最快的时间内拿到绩效目标？

GROW流程的了解

☆如何评估目标和现状的差异？

聚焦目标：拿到SMART目标

了解现状：了解影响目标达成的因素和资源

☆如何探究实现目标的方法？

探索行动方案：实行目标的具体行动计划

☆如何强化实现目标的意愿？

强化意愿：激发被指导者实行目标的动力，并使其付诸行动

第四单元 教练管理技能如何有效实践运用？

☆教练实践探讨

☆自我教练流程

☆教练训练表单

☆制定行动计划

☆训后作业布置

☆个人行动计划

☆课程总结