

拥抱“小鲜肉”
——新生代员工心态管理和领导艺术
资深实战派培训师、国家注册培训师 祝勇

【课程背景】

通过对近 3000 家企业调研发现，对于很多的管理者来讲——

- 新生代员工（95 后）跳槽越来越频繁，对企业忠诚度低，怎么办？
- 新生代员工越来越不听话，凡事自我作主，怎么办？
- 新生代员工脾气不好，受不了批评，怎么办？
- 新生代员工遇到问题就放弃，推卸责任，怎么办？
- 新生代员工不遵守规章制度，不想受约束，怎么办？
- 新生代员工做事不投入，有钱的事就做，怎么办？
- 新生代员工冲突增多，自我又张扬，怎么办？

60%的新生代员工没有表现出领导期望的工作激情和绩效，仅 25%的上班族对现有工作和领导表示满意，怎么办？

当今世界的管理理论诞生时“95 后”还没有出生，如今他们已是职场的主力军，如果我们仍然沿用老的管理哲学，这无疑是在拿一把旧尺丈量姚明的身高、测算刘翔的速度、计算李宇春的财富，是注定让人难以理解的，然而就是他们创造了足以令世界侧目的成绩，探索成功背后的管理秘籍显得十分必要。

“只有落后的员工管理，没有永远落后的员工！”他们是 95 后，你可以不理解他们，却不可以视而不见；你可以不欣赏他们，却不可以回避。谁掌握了“95 后”谁将是未来的赢家。课程将帮助管理者深入了解后 95 后员工的成长背景、心理行为特征；改变思维观念，塑造刚柔并济、切合 95 后员工的领导风格和方法；掌握与新生代员工高效沟通、激励、辅导、训练的技术，主管、班组长更具领导力，部门、班组更具战斗力。

【培训目标】

- 1、深入了解后新生代员工的成长背景、心理行为特征。
- 2、改变思维观念，塑造刚柔并济、切合新生代员工的领导风格和方法。
- 3、掌握与新生代员工高效沟通、激励、辅导、训练的技术，主管、班组长更具领导力，部门、班组更具战斗力。

【课程特色】

- 1、实用：强调方法论而不是理论化，每个模块的内容都与管理实践紧密关联；
- 2、有趣：案例、视频、角色扮演等丰富的教学手段，调动学员参与的积极性；
- 3、实效：强调现场演练，在行动中感悟有效管理，强化课后的实际操作指导；
- 4、理念：修其心、诚其意、开其智、长其技、壮其行。

【课程形式】讲授、演练、案例分析、小组讨论、视频、角色扮演、团队竞赛等

【课时】6-12 小时/1-2 天

【课程提纲】

序曲、热身

- 1、相见欢
- 2、团队组建
- 3、课程目标

第一节、追本溯源：责任心缘何迷失

- 一、“新生代员工”之范畴
- 二、一线主管如是说新生代
- 三、新生代员工的成长环境
- 四、新生代员工心理特征与行为表现
- 五、新生代员工的特质剖析
 1. 职场六高
 2. 职场六低
 3. 工作需求

六、新生代员工引发的管理挑战

第二节、优术明道：改变从观念开始

- ◇ 讨论：新生代眼中的好主管标准
- ◇ “新生代眼中的好经理/主管”自测

- 一、新生代如是说—一线主管
- 二、新生代员工管理的观念秘诀
- 三、小改变、大变化
 - 1. 移山大法
 - 2. QQ群
 - 3. 用影响圈工作
 - 4. 拆除防护网，构建心网
- 四、从管理到领导
 - 1. 管理与领导的区别
 - 2. 领导魅力塑造

第参节、和谐有道：信任与关怀

- 一、心理契约
 - 1. 心理契约定义
 - 2. 心理互动三层次：满意、忠诚、敬业
 - 3. 心理契约管理
- 二、爱的方程式
 - 1. 如何爱自己
 - 2. 接纳他人、让爱流动
- 三、建立与新生代员工的信任与关怀
 - 1. 管理手段的更新：规矩与方圆
 - 2. 管理手段更新之七大尝试
 - 3. 传递真诚，表里如一
 - 4. 如何表扬、批评新生代员工？
 - 5. 雷鲍夫法则
- 四、同理才能同心
 - 1. 捍卫员工表达通道
 - 2. 赢得合作的谈话技巧
 - 3. 同理心沟通宝典
 - 4. 小调查：森林探险五种动物的取舍

第四节、激励有术：点燃工作热情

- 一、激励的一个定义
- 二、激励的两大理论
 - 1. 马斯洛层次需求理论
 - 2. 赫兹伯格双因素理论
- 三、新生代员工激励的四大方法
 - 1. 奖励激励法（胡萝卜）
 - 2. 威胁激励法（大棒）
 - 3. 精神激励法（玫瑰）
 - 4. 物质激励法（面包）
- 四、新生代员工精神激励之“天龙八部”
 - 目标激励 示范激励 尊重激励 参与激励
 - 荣誉激励 关心激励 竞争激励 成就激励
 - ◇ 案例分析：“钢七连”的新兵欢迎仪式对许三多，运用了什么激励方法
 - ◇ 案例分析：业绩非常好且服从管理的班员周大伦，主管应该采取什么管理方式？

第五节、辅导有方：情绪管理、快乐工作

- ◆ 游戏：小鸭保健操
- 一、教练：培养下属、水涨船高
- 二、教练的核心价值观和技术
- 三、新生代员工情绪管理
 - 1. 了解EQ
 - 2. ABC情绪理论

3. 踢猫现场
4. 情绪调整之方法
5. 重构：多角度看问题、影响圈 VS 关注圈

◇ 快乐工作《鱼》

第六节、教导有法：不会、会、熟练、习惯

一、教导的核心理念

二、教导的原则

三、新生代员工训练四步曲：

1. 准备——功夫花在训练之前
2. 呈现——讲究标准而不是速度
3. 试做——赞美，纠偏，耐心
4. 追踪——维持标准，关注结果

◇ 练习：结合本部门工作，制订工作分解表

结束

课程回顾 学员分享 优秀学员及小组评选 职业生涯明言