

《代际领导力-新生代员工管理》课程大纲

---经理人领导力进阶系列

课程收获：

1、通过《代际领导力-新生代员工管理》课程的学习，可以让学员从心理学视角发现问题、分析问题、并且结合自己的工作现状，找到管理新生代员工的方法。

2、帮助学员了解新生代员工的时代特征，转变管理观念，课程通过对新生代的成长环境、时代特质、行为特征的深入分析，制定更加高效的管理措施，通过大量的案例讨论，打开管理者的思维空间，使管理者对新生代员工的工作状态有一个客观准确的认识。

3、通过因人施导、因事辅人的原则打通新生代员工的管理通道，有针对性的提升管理能力。

4、掌握如何运用“领导”行为获得更大的影响，掌握新经济时代下的“代际领导力”的新观念，新思维，新方法和新路径来引导新生代员工，使其自动自发的工作。

课程时间：2天

参加对象：中高层管理者

授课老师：《打造高绩效团队》书籍作者：蒋巍巍先生

课程内容：

第1讲：新生代员工的时代特点与管理者状态

- 🌈 不同年龄阶段与不同社会群体的差别
- 🌈 新生代员工的人设与价值观
- 🌈 新生代员工的成长模式
- 🌈 新生代员工的思维模式分析
- 🌈 85、90、95后员工在时代背景下欢迎哪种类型的管理者
- 🌈 案例：迷失的管理者

第 2 讲：领导者心态与管理价值

- ✚ 领导者的两项基本责任：激活组织和激活组织中的个体
- ✚ 成为价值型领导者
- ✚ 新经济时代下领导者的 4 项转变
- ✚ 新生代员工喜欢哪种风格的管理者
- ✚ 管理者心态 VS 员工的心态
- ✚ 案例：你要的绩效=员工眼里的“？”

第 3 讲：新生代员工的行为特征与 6 导法管理

- ✚ 急功近利 VS 及时肯定
 - ✚ 案例：刘耀昌的设计方案
 - ✚ 不听你讲道理 VS 科学的流程
 - ✚ 案例：流程比制度更重要
 - ✚ 对企业的忠诚度不高 VS 光环下的“潮童”
 - ✚ 案例：罗飞的团队
 - ✚ 缺少明确的职业规划 VS 我有我的想法
 - ✚ 案例：吴景的梦想
 - ✚ 不愿吃苦 VS 痛并快乐者
 - ✚ 案例：痛苦大大的，快乐大大的
 - ✚ 耐力差 VS 评比
 - ✚ 案例：车间竞技
 - ✚ 崇尚自我 VS 为我独尊
 - ✚ 案例：笑傲江湖
 - ✚ 责任意识较差 VS 团队荣誉来自于个体的努力
 - ✚ 案例：团队活动
-

第 4 讲：如何与新生代员工沟通

- ✚ 听与说的基本原理---为什么？要用新生代语言？
- ✚ 案例：斗牛，先说后听还是先听后说？
- ✚ 聆听的耐心：如何准确的判断新生代的表达“要义”
- ✚ 案例：请判断，表达的是情绪还是事情的本身？
- ✚ 工具：3F 倾听
- ✚ 及时反馈避免信息的丢失与增加
- ✚ 案例：撕纸，增加的是共识还是误解？
- ✚ 4 种不同性格员工的沟通模型
- ✚ 现场讨论解析：分析型性格、和蔼型性格、表达型性格、支配型性格的特点及对策

第 5 讲：如何用“领导者行为”管理新生代员工

- ✚ 管理者和领导者的区别？
- ✚ 讨论：你理解的企业文化是什么？
- ✚ 讨论：为什么说，要把新生代员工的管理上升到一个战略高度
- ✚ 案例：一种健康的奋进的工作状态是怎么来的？
- ✚ 案例：自动自发与百折不挠的精神？

第 6 讲：如何有效地激励新生代员工

- ✚ 从朝三暮四看如何激励员工
- ✚ 马斯洛需求理论 VS 新经济时代的需求理论
- ✚ 新讲：新生代员工的心理“5G 需求层次”分析
- ✚ “5G 需求层次”理论的运用与实战
- ✚ 自我激励的 5 个有效方法
- ✚ 激励新生代员工的 6 个有效步骤（组织层面）
- ✚ 激励新生代员工的 6 个有效步骤（个体领导者行为层面）