

激活新生代

--00 后的管理

主讲老师：杨洪波

课程背景：

新生代员工在当今复杂的社会环境下，让企业各级管理人员非常头疼。相较管理其他年龄段的员工，多数管理者在面对 00 后员工的“另类”时手足无措……

招了不来？

来了不久？

久了不行？

行了不服？

服了不干？

干了不长？

本课程从如何正确读懂和正确引导 00 后，快速建立信任关系，如何用好和留住 00 后，赋能成长激发潜能，培养新生代力量等方面帮助管理者解决 00 后的管理问题。

课程收益：

- 1、深度了解新生代员工群体的特点及管理挑战；
- 2、掌握针对新生代特点的五大管理行为；
- 3、掌握增加信任的五要素，快速建立与新生代的信任关系；
- 4、学会运用新生代员工激励的七种新模式；
- 5、掌握管理者提升人格魅力的五环模型；
- 6、学习强化信任的 13 种行为
- 7、掌握让员工享受工作，管理者必须有“仪式”，会“激励”，懂“授权”；
- 8、学习做正确的事情，激发组织积极情绪产生；
- 9、培养管理者持续赋能的能力，赋能思维、赋能习惯、赋能技能；
- 9、解决新生代员工管理难题，提升组织管理效率。

课程特色：

- ◇ 实用性与趣味性的完美结合，寓教于乐，深入浅出、善于和学员互动、亲和力强，幽默风趣；
- ◇ **1/3 理论讲解，1/3 模拟体验，1/3 互动分享；**
- ◇ 以学员为中心，在模拟中学习，在互动中学习，在体验中学习。

课程受众：基层管理者，中层管理者，直接管理 00 后的一线管理者

课程时间：1 天（6 小时/天）

课程大纲：

一、 **DDDD（懂得都懂）----走近小鲜肉**

- 1、管理者眼中的新生代
- 2、新生代员工的职场调查
- 3、新生代的五大特点及形成原因
 - ① 崇拜大拿

② 特立独行

③ 价值多元

④ 注重感受

⑤ 渴望成功

4、组织中新生代特点强弱度的测评

5、管理者针对五大特点需要做的五大管理行为

① 建立信任

② 树立规则

③ 享受工作

④ 缓解情绪

⑤ 持续赋能

【工具】邓宁-克鲁格效应

二、物以类聚——建立信任

【案例】华为员工的实名举报

1、新生代员工期待的职场

2、信任的核心

① 品德：诚实、动机

② 才能：能力、成果

3、准父母式的管理：温和而坚定

4、最快速建立信任的方法：显示能力

【案例】士兵突击——山外有山

【模拟体验】不可能的任务

5、人格魅力修炼的“五环模型”

【案例】巧妙化解恶作剧的曼德拉

① 三观正确

② 全局思维

③ 挑战现状

④ 胸怀担当

【案例】姚明的“我！”

⑤ 知行合一

【案例】任正非——视察分公司、独自打车

6、情感账户：存储人际关系的信任 and 安全感

7、信任交换：展示“隐藏我”与信任建立

【工具】乔哈里视窗

8、领导者十三种强化信任的行为

① 表达尊重

② 直率交流

③ 公开透明

④ 承认、弥补错误

⑤ 归功于人

⑥ 结果导向

【案例】哥本哈根凌晨的警笛

【讨论】请给出你的答案

⑦ 追求进步

【案例】 不老的 C 罗

⑧ 直面问题

⑨ 明确期望标准

⑩ 负起责任

⑪ 先听后说

【模拟体验】 大法官

⑫ 信守承诺

⑬ 传递信任

【案例】 试飞员胡佛与犯错误的维修工

三、 丑话在前——树立规则：

【讨论】 被多头管理的“小 A”应该怎么办？

1、帮助新生代建立规则和边界意识的重要意义

2、职场三类规则：

① 工作规则

【工具】 要事法则

② 礼仪规则

社交距离、言行举止

【案例】 双方领导先介绍谁？

③ 职场潜规则

领导永远是对的、不要越级行事、眼里永远有活、没有绝对公平、尊重所有人、与同事保持适当距离、珍惜好领导、不评价同事

3、帮助新生代建立规则的三个时刻

入职面谈、岗前培训、晨会周会

4、内部吐槽大会

【案例】 霍桑效应

四、 开心就好——享受工作：

【讨论】 面对要么调走，要么辞职的“小 C”，怎么办？

1、要员工有“归属感”，你要有“仪式”

① 营造融洽氛围

② 展示团队工作进度

③ 创造接触机会

④ 庆祝阶段性成果

【案例】 公司月末聚餐

2、要员工有“意义感”，你要有“激励”

① 职业化的态度

【案例】 摔跤吧，爸爸！

【案例】 褚时健的“励志橙”

② 掌握员工的需求

【工具】 马斯洛需求理论

【案例】死亡爬行

【案例】士兵突击—抡锤

3、要员工有“自主感”，你要有“授权”

① 授权的好处

【工具】猴子管理法

② 不能授权的五类事情

③ 授权的原则

④ 授权的步骤

任务确定、选择人员、明确责任、任务追踪、总结回顾

五、做情绪的主人——缓解情绪：

【讨论】面对情绪失控的“小E”，怎么办？

1、丧文化、佛系青年的应对

2、帮助新生代员工正确的认识情绪

① 情绪是生命中的一部分

【案例】失业的律师

② 情绪没有好与坏之分

③ 情绪不是问题，如何面对才是问题

④ 做自己情绪的主人

【案例】车祸未遂

⑤ 积极情绪的力量

⑥ 负面情绪也有正面意义

3、操之在我

情绪管理的ABC理论

【案例】没收到礼物情人节

4、激发组织积极情绪四步法

① 赋予组织成员积极的人生态度

认知自我；悦纳自我；职业、人生规划；直面困境

② 绘制成功地图

③ 寻找成功加速点

④ 缓解消极情绪

关注目标、转移注意力、适度宣泄、自我安慰、冷静三思、改变思维、形成习惯

【案例】猝然临之而不惊的李彦宏

【案例】大学校园的解忧杂货铺

【案例】唐太宗与魏征

六、当好教练——持续赋能：

【讨论】面对撞墙的“小G”，怎么办？

1、转变对新生代员工的赋能意识

赋能方式比赋能内容更重要

① 体验感

② 参与感

③ 竞争感

2、人才培养的三种途径

在岗培训、脱产培训、自我提升

3、赋能思维：双赢思维

【案例】争抢还是同盟？

4、赋能习惯：

① 习惯改变命运

② 习惯的养成

a.找出惯常行为用新行为替代；

b.做奖赏试验

c.找到暗示因素

【案例】苏炳添的翘臀

【案例】凌晨四点的洛杉矶

5、赋能技能：传授技能的4步法

① 我做你看

② 我说你听

③ 你做我看

④ 你说我听

6、新生代员工培养的重点：

① 关系建立：公私分明、亦师亦友、战略伙伴

② 态度引导：积极态度、担当意识、工匠精神

③ 好习惯：职场的好N个习惯