

新生代员工管理训练营方案

随着新生代进入职场，愈渐成为职场生力军的时候，当代盛行的管理理论与实践遭遇尴尬，因为这些理论大多产生于上个世纪 90 年代之前。

如何管理新生代员工，成为当前经理人的困惑。试图改变他们只会失败，与时俱进，改变管理方式才是唯一出路，因为是他们在改变着职场的规则，乃至社会的规则。

新生代员工管理的困惑源于新生代员工成长环境导致心理特征与前辈不同，因而，引入心理学技术提升新生代员工管理能力成为共识。

21 世纪是管理心理学化的世纪，心理学在新生代员工管理中的运用主要体现在三个方向：

第一：新生代员工心理健康管理。新生代员工快乐导向、情绪化、心理脆弱等特征，令到员工情绪、心理管理成为管理者重要的管理内容。研究表明，健康快乐的心理能提升员工 30% 的绩效。员工的心理健康问题越来越成为影响企业绩效的核心因素之一。

第二：新生代员工心本管理，亦即软管理。面对新生代员工，用硬管理的方式会遭遇很大阻抗，而心本管理则是，放弃仅仅对行为的操控，而是透过员工行为背后的心理基础实施管理，员工心理基础改变，行为则会自动自发的改变。

第三：管理者个人成长及影响力提升。对于当代管理者，需要思考的问题是，假使没有权力，如何有效的管理员工，在权力常被挑战与漠视的今天，管理者需要放下对权力的依赖，转而提升个人的影响力。

“治人者必先治己，治己者必先治心，争天下者必先争人，争人者必先争心。”

通过讲述、实操、冥想、催眠、体验、心理剧等方式，融合组织行为学、完形心理学、认知行为心理学、神经语言程序学、人本心理学、管理心理学等的相关技术，《新生代员工管理》心理训练营将帮助您大大提升新生代员工管理的能力与效率！

培训人群：企业管理层

培训时间：2 天

培训方式：讲师讲述、案例分析、电影片断赏析、游戏体验、心理测量、心理剧、心理绘画、催眠、角色扮演、分组讨论、互动答疑、模拟演练等方式

理论基础：组织行为学、完形心理学、认知行为心理学、神经语言程序学、人本心理学、管理心理学等

培训特点：

- 1、**产出：**四个结合工作的案例分组讨论、分享与点评，并且案例由学员分组讨论并提供，如果有五个组的话，即有 $4 \times 5 = 20$ 个课程产出；
- 2、**落地：**每个单元都配合有落地的操作性强的工具与模型
- 3、**灵活：**培训前发放调查问卷或电话沟通，结合需求与企业实际做内容微调或时长调整；
- 4、**落实：**培训后行动学习作业，落实学习成果；

观念篇：新生代员工管理基础

第一单元：解读新生代员工

- 一、新生代员工的行为表现
- 二、新生代员工的心理特征
- 三、新生代员工的成长模式

目的：透过对新生代员工的心理分析，管理者更能了解与理解新生代员工的行为与特征，理解才能达至更好的管理。

第二单元：新生代员工的管理方向

- 一、新生代员工引发的管理挑战
- 二、新生代员工的管理误区与方向

目的：了解新生代员工的管理挑战与误区，了解更适合的管理方向

健康篇：新生代员工心理健康管理

- 1、员工心理健康管理的时代背景与意义
 - 2、精神病、人格障碍（强迫症、焦虑症、抑郁症等）、神经症的简单识别
 - 3、员工情绪表达与沟通机制
 - 4、如何成为员工第一选择的倾诉对象
 - 5、阿里巴巴、伊利等其他企业的经验与实践
- 目的：了解员工情绪与压力管理的组织干预策略

发展篇：新生代员工心本管理

第一单元：新生代员工心理契约管理

- 1、心理契约的内涵
- 2、四种心理契约的组织文化
- 3、当代员工渴望的心理契约
- 4、如何管理员工的契约

目的：了解如何运用心本管理有效提高管理效能。

第二单元：洞悉与管理员工心态，辅导员工行为改变

一、如何发现员工的心态

- 1、心态的心理学定义：信念系统
- 2、认识信念、行为准则及其关系
- 3、发现员工信念系统的技巧

二、ELLIS 提升信念六步法模型

- 1、破框法、新信念植入、环境换框法、意义换框法
- 2、面对负面事件情绪的发展历程：否认、愤怒、自责、痛苦、接纳、升华
- 3、面对负面事件三种应对：脆弱、坚强与反脆弱
- 4、运用意义换框法的主要时机：企业变革
- 5、提升信念之六步法模型
- 6、分组工作案例练习之一：运用六步法模型，

面对引发员负面情绪和行为的触发事件，如何有效提升信念？

探讨并制定行动计划

目的：所有行为缘于心态，“当我们的工具越来越精良的时候，我们往往忽视了使用工具的人”，而对于人的管理莫过于对于其心态的管理，此单元旨在帮助学员掌握如何透过员工的行为、语言，了解其背后的心态，以及通过安全的心理学技巧，有效提升员工的心态，进而改变其行为。

第三单元、运用价值技术，有效激励新生代员工

- 1、认识价值—内心的驱动系统
- 2、心理测量：内驱力测量
- 3、激活内驱力：化被动动机为自我动机
- 4、工作的认知层次：工作、事业、使命
- 5、员工职业幸福填充剂
- 6、增强员工职业幸福感的价值运用技术：增大价值、创造价值、转移价值
- 7、分组工作案例练习之二：运用转移价值技术，结合工作，探讨员工的工作使命

目的：运用价值技术，有效了解员工内心需求，并施以相应的激励技术。

第四单元：提升员工自我形象、有效激励团队

壹、团队激励的两个维度

- 1、给予安全：因为我，你不再焦虑
- 2、给予自信：因为我，你不再害怕

贰、团队激励的方法

- 1、管理者的抱持感与α功能，给予安全
- 2、提升员工自我形象，给予自信
 - 1) 心理绘画：认识潜意识的自我形象
 - 2) 自我形象的循环
 - 3) 活动体验：语言的力量
 - 4) 运用断言：提升员工的自我形象
 - 5) 零级反馈、一级反馈与二级反馈
 - 6) 运用断言的三个要点

目的：懂得如何充分运用潜意识提升员工自我形象、有效激励、创造理想自我。

成长篇：管理者心理影响力的提升与修炼

第一单元：提升心理影响力的方向-员工情感帐户的存款

一、员工关系管理的基本精神

二、批评员工的安全方向-五步综合表达法

- 1、表达自己的观察/事由
- 2、表达自己的感受
- 3、表达自己的需要
- 4、表达自己的请求
- 5、请求反馈
- 6、分组讨论：结合案例，讨论分享五步综合表达

三、员工的认知与同理模型-四步综合反馈法

- 1、反馈你的观察/事由
- 2、觉察与反馈员工的情绪/感受
- 3、反馈并厘清员工的需要
- 4、反馈并厘清员工的请求
- 5、分组讨论：结合案例，讨论分享四步综合反馈

目的：掌握方法，了解员工情感帐户存款的方向，有效提升影响力

第二单元：悦纳自我、接纳他人的团队管理艺术

- 1、爱的管理方程式
- 2、任正非的领导理念带给我们的思考：
 - 1) “完美的人是无用的人”
 - 2) “哪个员工缺点很多，要好好观察，哪方面重用一下”
- 3、完美主义者=平庸者
- 4、悦纳自我，发现优点，张扬长处
- 5、知人善用，缺点当特点，善加运用
- 6、催眠：寻找内心小孩，与自我和解
- 7、心理剧：让爱流动

感受爱的流动带来的力量，学会如何用爱悦纳自我、管理他人，提升领导力

目的：爱是最大的管理武器，运用爱的管理艺术，在宽容与接纳中，洞察员工的优点，并帮助其建立足够的自我价值，激发员工潜力，让爱在团队中流动。