

《新生代领导力--9095 后员工管理》

【课程背景】

在企业日常管理实践中，企业期望忠诚、敬业、稳定的员工，但在现实工作中越来越多的管理层意识到一个共同的问题，那就是与其他年龄段的人相比，很多新生代员工进入职场时，表现出了更多的问题。

多数管理者们表示，面对新生代员工，他们有些手足无措。

新生代员工大量走入企业，然后又过客匆匆，离开企业，居高不下的“流失率”，企业又将如何应对？

在信息时代，在选择机会越来越多，新生代员工喜欢彰显个性，如何正确引导和读懂新生代员工，如何用好和留住新生代员工是管理者们面对和需要解决的问题，也是这个课程的所要培训和解析的重点问题。

【课程收益】

根据对新生代员工成长的个人特质、家庭与社会环境等综合因素分析，了解新生代员工的人格与行为特点，针对他们的职业价值观、目标等问题与现有组织行为管理冲突问题，以及管理者对员工管理行为方式的调整问题实施解析与培训，从而掌握新生代员工的共同心理、行为、职业特征，掌握对新生代员工的管理技巧，从而建立对新生代员工具有影响力新型领导特质，增加对新生代员工的有效管理与培养能力。

【课程对象】

企业各层级管理人员、储备管理人才

【课程时间】

2天

【课程形式】

大量的互动训练、小组PK、案例分享、视频与工具

【课程大纲】

第一讲：认识篇——透视新生代员工职场现象

壹、新生代员工人格特质分析

1、了解新生代员工

2、你眼中的关键词是什么？

3、新生代是这样吗？

二、透视新生代员工职场现象：

1、新生代员工雷人的应聘条件

2、新生代员工总是有理由对加班说 NO

3、我的地盘我做主——三年内换了八份工作

4、新生代员工人格特质与职业价值观

三、新生代员工的思维模式分析

◇ **案例：**史上最牛女秘书

◇ **思考：**(1) 新生代员工真的不靠谱吗？他们是不是洪水猛兽？企业要想与新生代员工“共舞”，如何转变管理方式，试做分析说明。

(2) 你对新生代员工“工作不是生活的全部，要有休闲时间”的工作态度如何理解，又如何应对，谈谈看法。

第二讲：意识篇——领导新生代员工从了解需求开始

一、新生代员工其实也很正常

1、新生代员工说，其实我们一直是很乖的

2、新生代员工说，我们也很上进和努力的

3、他们也是勇于担当的人。

二、读懂新生代员工真正的想法

1、**感性：**我们只是选择我喜欢的是做

2、**自由自主：**现在流行双向选择

3、**激情：**生命若不是现在那是何时

4、**乐于挑战：**乐意你的 PK，不然怎么显示我的强大

5、**年轻就是力量：**不要轻视我，我会是未来的企业家

6、**相信能力：**能力比学历更重要

7、**讨厌无聊：**寻求简单的工作环境、思维方式

8、**渴望成功：**我们不是不想成功，请给我一个平台

9、**好学习：**工作，一定要有收获

三、解读新生代员工的五大思想定律

- 1、**坚信定律**：信心爆炸的新生代
- 2、**期望定律**：你能提供给他重视远远不能满足他们的期望
- 3、**情绪定律**：一切以“快乐”为永恒追求
- 4、**自由平等定律**：只有和平等是必须包邮的，是人生的最低限度
- 5、**时尚生活定律**：无论如何，当下的生活素质应该是做好的或者超前的

四、新生代员工的培养——心态决定一切

第三讲：训练篇——新生代员工的培养辅导技巧

一、引导新生代员工塑造自我目标的三大方法

1. 何为速效定位法
2. 何为关键指数法
3. 何为系统思考法

二、纠正部下不良行为的五个步骤：TOPSA 模型

- 1、Trust：建立信任
- 2、Open：开放探索
- 3、Problem：分析问题
- 4、Solution：共谋对策
- 5、Action：共识行动

三、如何做好教育训练-训练四阶段

- 1、一步：建立信任关系【准备】
- 2、二步：讲给他听
- 3、三步：做给他看
- 4、四步：让他在你面前做几遍

四、辅导中要注意的五大要点

1. 注意语气
2. 注意对比
3. 次数的量化
4. 先关怀纠正
5. 要循序渐进

五、有关辅导技巧的五项具体建议

1. 真诚的从心底去爱护、关心下属。
2. 严格要求下属，让下属不断进步。
3. 利用各种方式教导，培训下属，让其能力提高。
4. 当下属的教练，同时是学生。
5. 培养态度比培养能力更重要

第四章：方法篇——管理新生代员工的六大要诀

一、营造良好的工作氛围

1. 营造一切氛围做管理
2. 造职场三大氛围

二、选择第一，培养第二

1. 把好招聘这个关——价值需求测评
2. 让员工快速进入角色
3. 建立企业职业生涯体系（离职管理）

三、沟通方式与时俱进

优秀的领导者与员工沟通的技巧

四、做好压力管理

1. 压力是从哪里来的
2. 有效疏导压力的三种方式

五、奖励要即时化

1. 好报才有好人
2. 点燃员工激情——“近因效应”、“赏不逾时、罚不迁列”
3. 执行力与薪酬无关，与成就感有关

六、管理模式的四个转变

1. 由家长式管理转变为心性化管理的六个方法
2. 变被动管理为参与管理
3. 从他人管理到自我管理
4. 提高员工的忠诚度

第五章：能力篇——如何提升领导力（领导魅力能吸引员工）

一、如何成为被认同的上司

1. 90 后员工心目中理想的上司？
2. 我们该如何调适角色
3. 什么是真正的领导者

二、卓越领导力的五大核心

- 1、以身作则
- 2、共同愿景
- 3、挑战现状
- 4、使众人行
- 5、激励人心

三、90 后管理的九大红线——触线必死

1. 打骂、呵斥、使用不文明语言对待员工
2. 侮辱员工如“笨得像猪”“听不懂人话”等
3. 乱用职权，对员工随意奖罚、停职
4. 任人唯亲，嫉贤妒能
5. 吃拿卡要，收取贿赂
6. 打击报复，徇私舞弊
7. 随意承诺员工，轻言寡信
8. 对员工的请假原因不闻不问，漠不关心
9. 对员工提出的合理化建议不做回馈

第六章：应对篇——领导者如何应对不同的 90 后

一、让团队留住心服口服的 8 大方法

1. 榜样效应
2. 马斯洛效应
3. 感激心里
4. 参与效应
5. 危机心理
6. 罗密欧朱丽叶效应
7. 亲和效应
8. 邻里效应

二、不同类型员工管理应对方法

1. 功高盖主的员工
2. 标新立异的员工
3. 完美主义的员工
4. 闷不吭声的员工
5. 推诿责任的员工
6. 爱找碴儿的员工
7. 光说不干的员工
8. 脾气暴躁的员工
9. 消极悲观的员工