

代际领导力——9500 后员工管理（两天）

陈晓璐

培训背景

为什么需要这门课？

随着 95-00 后职场大军的大批来袭，个性张扬的他们在给企业带来新气象的同时，也让传统的管理模式越来越行不通了如何破解 95-00 后员工心灵密码，成为了现今企业管理的一个重要难题。作为公司中层，基层的管理者，又如何突破代际矛盾，加强自身管理能力，降低企业人才流失率，提高组织绩效呢？

导师品牌版权课程，市场热卖 8 年经典课程

课程特色

人课合一：讲师曾任韩国第一大游戏公司亚洲区培训经理，具备 15 年青年员工管理经验

形式丰富：世界咖啡式教学：1/3 知识讲授，1/3 案例分析，1/3 行动学习，融合促动技术

时代性强：案例迭代，取自超过 100 家大型企业实践案例，游戏化激励独树一帜生动有效

工具落地：DISC 性格分析技巧，促动技术，情商，教练技术，互联网招聘，工具落地性强

获奖作品：版权拥有者，国家版权局已通过认证，央视第一财经等多档电视节目专访导师

课程收益：

- 1 简述出 95-00 后思维特点，时代特征和职场需求，运用 90 后思维走近 90 后
- 2 掌握与 95-00 后沟通的语言，DISC 性格分析工具，识别特征，个性化管理
- 3 运用教练及引导技术提高 95-00 后员工的自我管理及职业化能力
- 4 运用游戏化及积分制工具，社群管理工具，激励 95-00 后发挥主观能动性

培训对象：中高层管理者，人力资源管理者。**课程时间：**2 天

课程大纲：

第一部分 追光一代——新生代员工特征分析与职场需求

收益：

用新生代思维，深入了解 95-00 后新生代员工的个性特点，时代特征和职场需求，确定沟通思路

一 新生代员工特征分析

破冰与互动：95-00 后，超级个体养成记，配工具：九宫格

特征区——超级个体特征集：真实，争优，灵敏，感性

价值区——新生代员工的自我概念升级

职场区——新生代员工的职场期待

二 管理者面临的自信清零

管理者面临的代际挑战

新生代员工最爱的管理者

三 95-00 后常用的互联网新媒体沟通工具认知

四：95-00 后语言测试与代际沟通

第二部分：突破代际——如何用创新工具管理新生代员工

收益：掌握职场人的幸福工具，人才逆转趋势，XY 两种人才，如何和实际岗位结合，分析案例，DISC，轻管理一招三式等。工具：XY 人才工具，DISC 工具

一 测试与互动：轻管理入学测验

二 职场新生代分类，X 类型与 Y 类型认知

新生代开发指南——如何把工具与实际岗位结合

X 人才和 Y 人才如何激励，如何与 X 和 Y 人才交换价值

三 鸣莎性格测试在新生代管理中的运用

四 DISC 工具在新生代管理中的运用

五 团队演练与角色扮演

第三部分：以心换心——如何综合运用教练技术管理新生代

收益：掌握教练工具的运用，用教练方式梳理新生代的需求，工作引导，提供工具：冲突契约，非正式沟通问卷，谈话三要素，GROW 模型，教练风格测试问卷等

一 如何用教练方式梳理新生代价值观

二 知识型 95 后最喜欢、最不喜欢的上级特质

三 冲突契约，如何运用教练工具减少团队摩擦

四 传统管理与现代管理，轻管理一招三式

五 如何提前了解员工思想动态，案例分析与工具运用：非正式沟通问卷

六 教练型管理者的实战运用：能力-欲望=自由

七 如何提升新生代员工绩效-GROW 模型的运用

八 你是什么类型风格管理者 - 教练风格测试

九 管理工具运用与演练——平衡轮的运用

十 分析与总结：

心理契约-管理新生代员工入职期望与职业行为

营造氛围-打造有爱有趣的企业环境

调整风格-赢得新生代的情感认同

第四部分：点燃团队——如何提升新生代团队的职业化能力

收益：通过对职场新人职业化的界定，了解管理标准，从招聘环节就通过显性素养隐性素养招聘正确员工，提供下属从新人期到成熟期的定期管理跟踪工具

一 职场新人的职业化标准与行为素养

二 管理合适的员工，从招聘开始就选择合适的人

优秀人才的显性素养与隐性素养

三 职场新人的日常管理工具（入职 0 - 3 年）

第一阶段，如何帮助新人了解工作职责

第二阶段，如何帮助新人快速适应环境

第三阶段，如何帮助新人挑战新的任务

第四阶段，如何正确的对新人表扬激励

第五阶段，如何帮助新人融入主动成长

第六阶段，如何制定新人培训发展计划

第五部分：创新管理——如何用社群化方式创新管理

收益：掌握创新管理之社群管理方式，用新生代能接受的方式对新生代进行管理，了解社群管理的特征及企业文化打造

一 创新管理之社群化打造企业文化

社群化管理的特征：连接，信任，协作

二 企业文化塑造案例分析：盖雅工厂的 PLAY 模型

P 参与，L 连接，A 欣赏，Y 温暖

三 企业文化套装：愿景，使命，价值观，行为准则

第六部分：创新激励——如何用游戏化方式激励新生代员工

收益：通过游戏化方式，激发员工工作热情，自动自发的开展工作，增强自主性与创造力

工具案例：游戏化激励 GAME 法则，积分制激励，个性化激励策略，不同企业游戏化激励实战案例等

一：游戏化激励的原理与设计原理

积分模式时代特性引发自主，游戏化激励趣味盎然添动力

二：工具与案例：个性化激励方案

任务驱动型积分模式与标的，情感驱动型不忘认同与感谢

个性设计因人而已倍添动力，企业游戏化案例的实战分析