

代际领导力（新生代员工管理）

课程介绍

面对一批批新生代员工走入职场，作为管理者如何顺势而为，如何带好新生代员工。本课程系统解析了新生代员工的特点与特质和面临的管理难题，以及破解管理难题的关键点——影响力！从“情商”与“赋能”两个方面提升管理者的影响力，从而促进高效能团队状态的达成。

情商，对于团队的管理，靠的绝不仅仅是岗位赋予的权力，更多的是魅力。用员工的话来说：“感觉特好”“感觉不好”“特懂我”。智商做事，情商待人。

赋能，赐予他力量，赋予他能量。士为知己者死，女为悦己者容。如何更走心地激发下属的状态，点燃下属的激情，称为“赋能”。赋能影响力以“教练技术”的核心要点为线索进行讲解与演练。

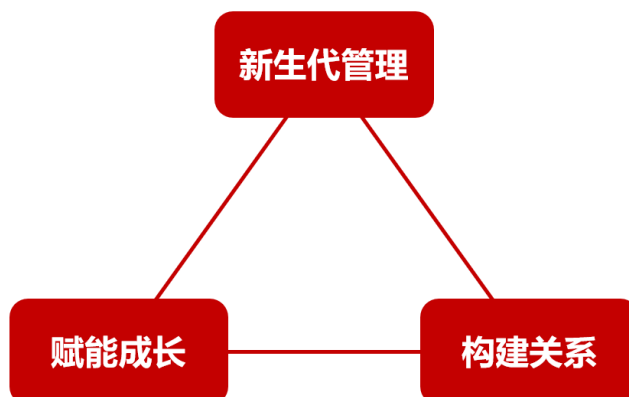
【学员对象】

职场各级管理者

【课程设计】

课时安排为一天（6小时），课程将综合运用要点讲解/案例讨论/播放视频/分组研讨/游戏体验/书面测评/书籍推荐/欧卡技术等培训方式。

【课程结构】



【课程内容】**第一部分：认识物种 - 新生代管理**

1. 新生代面面观
 - 小组分享：新生代的生活/工作理念+生活/工作表现
 - 新生代心理特质关键词：更自我+更敏感+更精彩
 - 企业与员工间“感受关系”的三个时代
 - 职场橡皮人
2. 新生代并非“一无是处”
 - 新生代的亮点
3. 为什么会这样——时代
 - 时代下的四个因素：网络+文化+家庭+经济
4. 面对新生代我们的命题是“如何赢得信赖”
 - 反例与正例解析

第二部分：构建关系 - 情商影响力

1. 沟通协作与人际关系的两大要素：是非对错+情绪感受
2. 情商的含义
 - 情商之父丹尼尔·戈尔曼及其著作《情商》
 - 情商的五个要素
3. 构建关系的经典模型：约哈里窗
 - 约哈里窗的四扇窗户：公共区+潜能区+私密区+盲点区
 - 怎么办：主动呈现+寻求反馈+突破局限
4. 沟通协作与人际关系的要义：目标-方式-结果
5. 好好说话的四个要素
 - 沟通中的“语言暴力”
 - 好好说话的四个要素/四个动作
 - 例句分析-动作一：说事实而非评论
 - 评判性表达的恶果
 - 练习：为评论补充事实
 - 例句分析-动作二：说心情而非想法

- 说心情与说想法的区别
- 例句分析-动作三：请直接表达需要
- 练习：识别言行背后的心情和需要
- 表达需要的方式
- 例句分析-动作四：请提出有效请求
- 不易被接受的请求
- 综合演练：非暴力表达的四要素
 - 非暴力的聆听
 - 语言的温度与力量
 - 书籍推荐《非暴力沟通》

第三部分：赋能成长 – 团队塑造力

1. 管理者的六大干预风格

- 现场测评《干预风格测评》（教练技术版权测评工具）
- 识别六类干预风格
- 测评分值解读

2. 管理中的“三令五申”

- 观看并解读视频
- 重要讨论与解析：孙武采取了哪些言行使得队伍令行禁止
- 三番五次不等于三令五申
- 详解：管理者塑造队伍的十四项姿态
- 管理者应有的姿态：七个凡是

3. 对“人”的敏感

- 管理者的角色自省：管事情+理人心
- 六大经典理论与专业大咖的嘱托：对人要关注

4. 管理的方式取决于：下属的职业成熟度

5. 核心动作：培育

- 重点讨论与解析：培育/培养/培训/辅导的方式与方法
- 培育/培养/培训/辅导的机会与场合
- 教练型管理者的提出：三个角色与五大能力

6. 核心动作：激励

- 作为管理对象的人：是“形形色色”的
- 人在职场不同的需求
- 激励的五个层次与两个因素
- 需求的调适与激发
- 激励的六度
- 小组分享：曾经的“被激励”
- 重点讨论与解析：34类激励的方式与方法
- 各类跨界案例展示
- 如何掌握员工的需求
- 需求不满的去除
- 清单《非物质激励菜单》

【End】