
《新生代（95/00后）员工管理智慧》

——管心+管人+管团队

主讲：李根稳

训练目的：

了解新生代（95/00后）员工的成长背景、行为习惯、心理特性、价值观念、工作环境、心智模式等特点，通过层层剖析从本质上重新审视在这个特殊社会环境下成长起来的新生力量，并科学正视这一群体的优势和劣势，纠正日常管理中容易出现的管理误区，掌握新生代员工最先进和最有效的管理理念和管理工具，构建企业新型的员工关系管理，从而使得管理由“对抗”走向“对话”，由“管人”到“管心”的转化。

训练效果：

通过案例剖析、互动参与、分组研讨、现场演练、实用工具梳理、行动方案等方式，运用西方心理学、世界第三代管理革命心智管理，并结合中国传统文化智慧，从科学角度正确看待新生代员工，学会换位思考并审视管理者本身，解决管理者角色认知与自我定位问题，发现自身管理盲区和误区，树立适合中国企业的管理新思路——“员工解决态度问题（执行力）+中层管理者解决思想问题（领导力）+高层领导者解决价值观问题（文化力）”，并打造成为“心式管理学”管理系统，突破传统经验式管理瓶颈，建立一套“管心、管人、管团队”的连锁管理体系，完成“基层心态的塑造，中层心智的建设与高层心本的管理”系统模型，推动中国企业管理由“经验型管理”向“职业化管理”转变，整体提升中国管理者的思想境界与管理水平，最终达到团队的和谐与发展，促进企业目标的达成。

训练形式：

“研讨、分享、互动”三位一体式训练；以小组为单位现场生发管理智慧与工具，提升转化率并对整个团队形成裂变。西方心理学、第三代管理哲学与中国传统文化完美结合，内容实战性强，授课方式新颖、幽默风趣，能让大家在学中练，在练中学，寓教于乐，立刻产生提升和改变。

课程对象：企事业单位各级管理及领导人士。

课程时间：2天（12小时）

第一部分 科学认知新生代员工

壹、 个性、价值观、心智模式

- 1、分析：成长背景与个性
- 2、感悟：环境与价值观
- 3、剖析：心智模式与行为习惯
- 4、讨论：正确认知的力量
- 5、视频：《新生代的呐喊》——其实我们很可爱，只是你们不懂爱

贰、 心态、能力、思维方式

- 1、讨论：95/00后员工的心理状态
- 2、解读：95/00后员工的能力指数
- 3、工具：95/00后员工的思维方式
- 4、剖析：新生代员工的三重压力与三大考验
- 5、感悟：新生代员工的三大定律

参、 改善工具与解决方案

- 1、分享：培养95/00后职业化员工
- 2、改善工具：个人成长四段法
- 3、工具：管理者个人能力提升计划（总结•优化•应用）
——工作绩效平均提升10+%

第二部分 管理新生代员工容易出现的五大误区

壹、 误区一：依赖强权政治

- 1、思考：控制与改变——管理无解方程式
- 2、解密：95/00后员工消极或离职真因
- 3、实效工具：人生导师——优秀员工关系管理者的特质

贰、 误区二：凭借过往经验

- 1、案例：管理=经验+标准——时代在变，习惯难变，经验常捣乱
- 2、互动：人最大的障碍是思维的障碍
- 3、实效工具：工作分享会（度/周）

参、 误区三：扮演前辈角色

- 1、案例：拒绝沟通——如何建立沟通系统
- 2、应用：各类型人际风格的特征与沟通技巧
- 3、实效工具：非正式部门会议（度/月）

肆、 误区四：内心偏见与傲慢

- 1、感悟：换个角度去欣赏
- 2、案例：一个人发挥优点要比改正缺点的速度更快
- 3、实效工具：优点法则（现场演练）

伍、 误区五：完美主义者

- 1、思考：学会倾听他们的心声

-
- 2、案例：95/00 后员工容易出现的 8 大问题
 - 3、实效工具：教练技术的应用——从管理者走向教练
 - 1)、学会心理疏导，建立良性关系
 - 2)、学会科学引导，建立合作关系
 - 3)、学会彼此理解，人人通情达理
 - 4)、学会有效接纳，团队合作共赢
 - 5)、学会答疑解惑，和谐员工关系

第三部分 适合新生代的管理体系

一、 管理角色认知

- 1、思考：管理者困惑的核心问题？
- 2、互动：角色认知——我是谁？
- 3、对话：80 后：90 后：95 后：00 后
- 4、谈论：管理的目的是什么？——提升绩效
管理的本质是什么？——改善习惯
管理的价值是什么？——合作共赢
- 5、工具：管理者如何科学的角色定位

二、 分享：90 后/95 后/00 后的员工特征

- 1、讨论：你了解你的团队成员吗？
- 2、分享：如何科学打造团队凝聚力？
- 3、工具：管理四段法：能力→动力→合力→创新力

三、 内悟：王道管理模型

- 1、“管理霸道”转向“管理王道”——“争天下者必先争人，争人必先争心；治天下必先治己，治己必先治心”
- 2、“说服强制性管理”转向“阳光动员型管理”
- 3、应用：“基层员工心态的塑造+中层管理心智的建设+高层领导心本的管理”模型
- 4、放大镜管理模式+运用策略
- 5、工具：如何建立领导魅力

四、 外发：建立一个良性沟通系统

- 1、管理者沟通能力测试
- 2、案例+研讨：有效沟通不是命令
- 3、研讨：有效沟通的五种态度
- 4、实效工具一：优秀管理者个人沟通魅力的修炼
- 5、实效工具二：个性化谈心 1:1:1 沟通模型

五、 合作：建立一个高效执行系统

- 1、互动游戏：任务与结果
- 2、案例+研讨：1)、任务≠结果？
2)、态度≠结果？
3)、责任≠结果？
- 3、结论：执行≠做=做对=做好
- 4、解码：为什么执行难？

-
- 5、实效工具+应用
- 六、工具：五心服务管理体系，构建新型员工关系，建立自动自发工作态度
- 1、（管理者）**关心**：新生代员工是孤独寂寞者——**开心**（员工）
 - 2、（管理者）**谈心**：说破无毒，表达是一种力量——**交心**（员工）
 - 3、（管理者）**爱心**：爱是智慧，心都可以感知——**用心**（员工）
 - 4、（管理者）**信心**：无须指责，做好榜样！——**耐心**（员工）
 - 5、（管理者）**同理心**：换位思考，问题简单化——**真心**（员工）

第四部分 互联网+时代下当代管理革命以心为本

- 一、**分享：世界的三次管理革命**
- 1、科学管理：工作效率--经济人 『外界』 美国
 - 2、行为管理：以人为本--社会人 『外在』 日本
 - 3、心智管理：以心为本--自由人 『内在』 中国
- 二、**解读：心本管理对于新生代员工的影响**
- 1、西方价值观与中国价值观
 - 2、物质基础与精神需求+案例分享
 - 3、如何有效植入心本管理
工具：**心灵管理→思想管理→行为管理→自我管理**
 - 4、引导就是最好的批评『无为而无所不为』
 - 5、案例：钢铁是怎么炼成的？『造物&造人&造心』
工具：**工作的结果 = 能力×热情×思维方式**
 - 6、方法：格物、致知、诚意、正心、修身、齐家、治国、平天下”
- 三、**讨论**：1、案例+研讨：“最难管理的员工”解决方案
2、团队&团伙：降龙十八掌
3、职位&地位
4、管人&管心
5、管理=管的是下属的才能，理的是下属的感受
6、工具：卓越管理者的两件管理秘籍
- 四、**心智魔方：马斯洛需求理论**
- 1、培养『向善、向上、向阳、向美』新生代员工下属
 - 2、工具：帮助新生代下属建立职业锚
- 五、**如何有效改善新生代员工的心智模式：提升认知能力**
- 1、接纳——意见
 - 2、调焦——差异
 - 3、改善——方法
 - 4、行动——结果
- 六、**工具**：1、平衡工具：建立新型员工合作伙伴关系

2、成长系统：大道至简——学习分享会（系统建设）

3、实施方案：

三大重点：高绩效+良好的心理感受+正面反馈

四大系统：学习系统、会议系统、沟通系统、激励系统

五个统一：目标、声音、文化、行动、价值观

第五部分 自由问答

一、 自由问答

二、 学员分享

三、 行动方案