
《用 90 后的思维管理 90 后 》

主讲：李根稳

训练目的：

- 壹、 科学认知 90 后新生代员工的成长背景、行为习惯、心理特性、价值观念、心智模式，学会与下属科学交流、建立信任、合作共赢。
- 贰、 帮助年轻管理者走出管理 90 后新生代员工容易出现的管理误区，提升管理能力，加强团队建设。
- 参、 搭建一整套适合 90 后新生代员工的管理模型，塑造心态，建设心智，管理心本，掌握 90 后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，从科学角度正确看待 90 后新生代员工，树立管理新思路，建立管理新模型，培养有敬业度、职业力与创新思维的作战部队，祛除年轻中基层管理者容易出现的管理误区，提升整体管理思想境界与管理水平，加强 90 后整体基层团队的执行效率、有效降低新员工流失率，最终达到团队的良性健康发展。

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，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：企事业单位中基层管理者。

课程时间：2 天（12 小时）

第一部分 科学认知 90 后新生代员工

壹、 个性、价值观、心智模式

- 1、 分析：90 后员工的成长背景与个性
- 2、 感悟：90 后员工的环境与价值观

-
- 3、剖析：90 后员工的心智模式与行为习惯
- 式、 心态、能力、思维模式**
- 1、讨论：90 后员工的心理状态
 - 2、解读：90 后员工的能力指数
 - 3、工具：90 后员工的思维模式
- 参、 改善工具与解决方案**
- 1、分享：培育 90 后职业化员工
 - 2、改善工具：接纳自己——欣赏自己——释放自己——管理自己
 - 3、解决方案：管理者个人能力提升计划（总结·优化·应用）

第二部分 管理 90 后员工的五大误区

- 壹、 误区一：依赖强权政治**
- 1、思考：管理无解方程式
 - 2、解读：职业规划与跳槽规划
 - 3、实效工具：人生导师——建立新型员工关系
- 式、 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）
- 四、 误区四：内心偏见与傲慢**
- 1、感悟：换个角度去欣赏
 - 2、案例：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：90 后员工容易出现的 8 大问题
 - 3、实效工具：教练技术的应用
 - 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 90 后员工的管理体系

- 一、 管理角色的认知定位**
- 1、思考：管理者困惑的核心问题？
 - 2、互动：角色认知——我是谁？

-
- 3、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
 - 4、分享：管理者的管理职责
 - 5、工具：管理者的九大角色
 - 二、 **90后员工管理思路的建立**
 - 1、研讨：伟大在于管理自己而不是领导别人
 - 2、分享：中基层管理者魅力的建立
 - 3、解码：有效修炼心性，提升管理能力
 - 4、案例：引导就是最好的批评
 - 5、工具：建立90后员工职业锚
 - 三、 **培育90后下属的管理模式**
 - 1、打造职业化心态：快乐=好状态=高绩效
 - 2、做好情绪与压力管理：情绪领袖
 - 3、建立适合90后员工的执行系统
 - 4、带好90后团队的三个关键点
 - 5、管理体系：管心·管人·管团队
 - 6、工具：职业化团队建设
 - 四、 **讲授：建立一个良性沟通体系**
 - 1、四要素：环境、文化、物质、精神
 - 2、平等对话：对抗”到“对话”
 - 3、如何与上级高效沟通
 - 4、如何与平级高效沟通
 - 5、如何与下属高效沟通
 - 6、实效工具：个性化谈心 1:1:1
 - 五、 **工具：五心服务管理体系，构建新型员工关系**
 - 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 打造90后高绩效卓越团队

- 一、 **90后高绩效团队建立案例分享**
 - 1、如何建设心态好的90后团队
 - 2、如何完善沟通好的90后团队
 - 3、如何搭建协作好的90后团队
 - 4、如何提升执行好的90后团队
 - 5、如何打造绩效高的90后团队
- 二、 **卓越管理者的五项修炼（现场演练）**
 - 1、培养沟通力——双赢思维
 - 2、加强执行力——结果思维

-
- 3、训练心智力——良性思维
 - 4、提升思考力——简单思维
 - 5、锻造职业力——合作思维
- 三、 **工具：管理者解决棘手问题的方法**
- 1、“病因”：开会--群策群力
 - 2、“配方”：实践--执行反馈
 - 3、“治疗”：督导--全面落实
 - 4、“康复”：推广--广泛应用
- 四、 **打造差异化管理系统**
- 1、基层基层员工--核心问题--解决工具
 - 2、中层管理--核心问题--解决工具
 - 3、高层领导--核心问题--解决工具
- 五、 **90后高绩效团队建设系统**
- 1、能力
 - 2、动力
 - 3、合力
 - 4、创新力
 - 5、狼性团队执行案例
- 六、 **打造90后高绩效卓越团队**
- 1、**三个重点：**
 - 高绩效
 - 良好的心理感受
 - 正面反馈
 - 2、**四个系统**
 - 学习系统
 - 会议系统
 - 沟通系统
 - 激励系统
 - 3、**五个统一**
 - 目标
 - 声音
 - 文化
 - 行动
 - 价值观

第五部分 自由问答

- 1、自由问答
- 2、学员分享
- 3、行动方案