

新生代管理

[课程背景]：

新生代大量涌入职场，带来了管理上的新问题和新的挑战，很多管理者面对新生代感觉头痛和棘手：

- ✓ 跟他们的沟通，怎么这么难？
- ✓ 欠缺自律，情绪波动过快，娇气，任性；
- ✓ 欠缺责任心，时间观念，和吃苦耐劳意识
- ✓ 个性突出，不服管，抵制/反对制度流程；
- ✓ 一旦工作成绩出色，就自我中心，甚至动不动撂挑子
- ✓ 欠缺大局意识和长远眼光，没有团队精神；
- ✓ 总想多拿钱少干活，永远玩不够

[课程时间]：1天

[课程特色]：

以冯老师 35 年的心理学知识和二十多年的管理经验为基础、德法跨国公司和大型民营企业的团队管理工作经历为依托，紧扣新生代管理实践中的难点和痛点，融会贯通而组成一天六小时科学、系统的管理课程。

本课程包含经典而生动的案例，精辟的管理要点和步骤，直接有效的管理原则和方法，不但授之以鱼，还授之以渔，最大限度地帮助学员深刻理解新生代的心理特质、所思所想，掌握管理新生代的精髓，掌握管理新生代的原则、方法和步骤。今后面对新生代，能有效应对，熟练处理，游刃有余。

[课程大纲]：

第一单元 理解新生代

主旨：了解为什么以及有哪些不同；新生代成长的背景如何影响他们的心理状态；

懂得如何跟新生代沟通，为什么传统的方法会失效？他们心里想什么？他们在乎什么？他们最反感什么？他们乐意接受的是什么？

教学方式：案例，分组讨论

1. 新生代背景

物质丰裕，网络时代，伴随 QQ、手机和屏幕长大
为什么对新生代来说，工作的价值下降了？

2. 关于 90 后的几个 30%

中国第一代中产阶级的后代
不差钱、高度自尊、沟通障碍、医美、结婚？

3. 心理特质：拽，宅，快

消费观：70 重功能，80 重品牌，90 重体验
工作观：70 做责任，80 做乐趣，90 做自由
幸福观：70 要升职，80 要加薪，90 要开心
价值观：对成功的理解；自我追求；社会责任和牺牲精神

第二单元 新生代管理原则

主旨：打破跟新生代的隔膜，克服对他们的畏惧或心软，能直接处理对抗和摩擦，有效建立威信并驱动他们成为成熟的高效自我管理工作者

教学方式：案例，分组讨论

1. 管理，是一个输出能量、谋求共识的工作
 - 1) 衡量员工的两个标准
 - 2) 改善员工能力与意愿的步骤
1. 真正的尊重和兴趣
 - 1) 后象征- 互象征- 前象征时代的演进
 - 2) 何谓代沟？
2. 新生代管理原则
 - 1) 软化冲突，淡化权威，强化边界：
 - 2) 回答他们心里的四个问题
 - 3) 给他们存在感：按他们的想法做；激发成就感和责任心
 - 4) 管理者决定员工的状态：高标准，严要求，相信他们能创造奇迹

第三单元 新生代管理实务

主旨：从分配工作、跟踪、反馈、批评、改善各环节，手把手指导学员如何管理新生代下属，调整他们的心态、引导他们适应工作压力、让他们能接受批评改善工作中不完善的地方，并懂得对上司表示适当的尊重。教给管理者实用的管理的步骤和话术。

教学方式：案例，视频，角色扮演

1. 怎么让他们承担艰苦、辛苦的工作
 - 1) 新生代心态调整：即使你出生富裕、即使有一个好爹……
 - 2) 管理者到底做什么？
 - 3) 案例分享：当员工不愿意承担某项工作
2. 如何向他们布置工作
 - 1) 布置工作四要点
 - 2) 接受工作的关键
 - 3) 如何处理不同个性、不同沟通风格的员工
 - 4) 辅导新生代：与上司意见不一致应该怎么办？
3. 如何对他们的工作进行评价并要求改善
 - 1) 不带倾向的说话方式：适当的措辞和语气

- 2) 客观和量化；支持性而非纠正性反馈；最佳批评
- 3) 批评的七个步骤
- 4) 案例分享：寻求员工承诺

结语：只有当员工被解放的时候，管理者才会被解放

课程提供的工具包 7 项：

- 员工通用素质模型
- 教练五步骤法
- 预估面谈反应表
- 批评的七个原则
- 支持性反馈和纠正性反馈
- 最佳批评范本
- 处理不良绩效的两种问话方法