

# 激活“零零后”，增长二十年

“零零后”员工管理——激活与教练

主讲老师：丁云峰

## 【课程背景】

“零零后真的来了”，2022年全国有1000万高校毕业生将要就业，作为企业管理者你做好准备了吗？你懂他们吗？你想没想过，你以为的因材施教在他们眼里可能是区别对待，是不公平；你以为的激发潜能在他们眼里可能是职场PUA；你以为的倾囊相授在他们眼里可能变成了空讲大道理。

那么：

- 如何才能带好这届千禧青年？
- 如何深入理解零零后的行为模式？
- 如何进入零零后的频道，不光能交流更能交心？
- 如何帮助零零后快速胜任岗位，实现独当一面？
- 如何激发零零后主动去挑战高目标的愿望？
- 如何通过建设零零后团队为公司创造更多的价值？

就是我们企业管理者最重要的课题，也是本课程的内容所在。

课程从认知零零后行为模式为开端，帮助管理者消除误解、提升顺畅沟通的能力。在重点关注核心能力培育帮助零零后快速实现在工作中独当一面的同时，营造能够激发零零后主动挑战高目标的文化氛围，并通过团队融合实现个人能力的放大从而为企业创造更多的价值。

## 【课程收益】

- 掌握“零零后”员工的行为和人格特征,理解他们的思维模式
- 掌握与“零零后”员工的沟通技巧,提高执行率与工作效率
- 帮助学员提升针对“零零后”员工的激励技巧
- 运用有效的教练技能来培养“零零后”员工,带领和支持下级完成目标
- 系统掌握带领“零零后”员工挑战高目标的方法
- 系统掌握建设以“零零后”员工为主体的团队的技术

## 【课程特色】

实战，一线经验；实用，学之能用；实效，立竿见影。

有用，工具落地；有趣，课堂活跃；有料，案例丰富。

## 【课程对象】

企业管理者、部门经理、总监、行政\HR负责人、储备干部、业务骨干

## 【课程时间】

1天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 一、如何理解“零零后”的生存状态？

#### 1、“零零后”成长环境

- 千禧一代
- 信息化高速发展时代成长的一代
- “万千宠爱”于一身的一代

## 2、“零零后”思维模式画像

- “不吃苦中苦，也为人上人”
- “成功道路千千万，未必只有读书好”
- “打破铁饭碗，成功不太晚”
- “此处不留爷，自有留爷处”
- “今朝有酒今朝醉，明日事情明日做”
- “工作诚可贵，爱情价更高，若为自由故，二者皆可抛”

## 二、如何与“零零后”员工有效沟通？

### 1 信任关系的建立在于有效的沟通

- 亲和力对话
- 志趣相投

### 2、加深关系寻找共同的兴趣与价值观

- “零零后”的语言你懂多少？
- “零零后”的时尚你知道多少？
- 真诚适度的细节赞美最能打动人

### 3、有效沟通的四个工具

- 语言柔顺剂
- 回放艺术
- 提前说明目的
- 双赢的底层逻辑

情景演练：一日之计在于晨，沟通也是

## 三、如何教练“零零后”员工快速胜任岗位？

### 1、做教练式管理者

- 影片教学：永不放弃
- 教练式管理者的核心工作是：激发潜能
- 立竿见影的教练流程

教练体验：立竿见影的一分钟教练

### 2、探查“零零后”员工的任务准备情况

- 无能力无意愿
- 有能力无意愿
- 无能力有意愿
- 有能力有意愿

### 3、有针对性的选择领导方式

- 低任务低关系
- 高任务高关系
- 低任务高关系
- 高任务低关系

### 4、对“零零后”有效的影响力基础

- 从七种权利到五种权利的转变
- 从思维瓶颈到自我突破的转换
- 从情商到领商的蜕变

## 四、如何激活“零零后”员工主动挑战高目标？

### 1、双因素理论

➤ 保健因素

➤ 激励因素

## 2、激励的六种方式

➤ “X”理论还是“Y”理论

➤ 物质激励还是精神激励

➤ 激励的选择标准

## 3、三级目标体系的设计

➤ 三级目标体系与目标管理

➤ 提升绩效力的三个步骤

情景演练：“三层目标”的挑战

## 4、如何与“零零后”员工做绩效面谈

➤ 绩效面谈前的准备

➤ 绩效面谈的语言体系

➤ 绩效面谈的跟进

情景演练：“大学生计划”绩效面谈

## 五、如何建设以“零零后”员工为主体的团队？

### 1、六维冠军团队模型

➤ 团队的五个要素

➤ 团队六维度测评与改进

小组讨论：冠军团队评估

### 2、团队的八种角色

➤ 八种角色的认知

➤ 八种角色的有效组合

### 3、团队发展的五个阶段

➤ 如何顺利度过成立期

➤ 如何有效应对动荡期

➤ 如何快速进入稳定期

➤ 如何长期维持高产期

➤ 如何短时跨越调整期

案例解析：杭州 T 公司 A 部门的发展路径图