



202

王静

《柔性管理—新生代领导艺术》

果程大纲

【课程名称】《柔性管理—新生代领导艺术》

【课程目标】

这是个“打劫”的时代！互联网技术为打劫提供了技术上的实现手段，资本为打劫提供了“烧钱”海盗精神成为强悍的、致胜的商业风格。

各行各业都面临揭竿而起的打劫者、颠覆者，商业乱世，一切都在快速变化，相对稳定的战略和组织，根本无法及时做出反应，只有人，才可能根据前线的炮声和战火，即时判断、快速反应。因此，对公司的管理也提出了更多的要求；

变化的世界不变的真理：我们提出“一切要回到人才、服务于人才”的理念，认为企业发展的速度与高度，将由企业人才的厚度与广度决定。作为公司的管理者不但需要持续提升自身管理素养，更要掌握精湛的对上、对下领导力方能将团队价值发挥最大化。

公司里的新生代员工，崇尚自由、我行我素，抗拒管理，作为管理者的你是否没辙了？课程《新生代领导力》课程，针对企业管理中的痛点难点，将企业管理中出现的共性问题萃取成场景案例，培训过程中，将学员置身于设定好的部门管理的情景中；让学习达到结合实际、真实可信、愉悦投入、方法落地的最佳效果。

从现在开始学习《柔性管理—新生代领导艺术》，让你通过领导思维、行为的升级让管理工作更轻松。

【课程收益】

1. 通过课程学习系统更加深入的了解柔性管理新生代员工在需求、价值观层面的不同
2. 通过学习掌握一套系统思考和处理新生代具体管理问题的方法。
3. 学会按照新生代员工进入组织的时间顺序层层递进、分步讲解，最终在大脑中建立起一套可以内化并自主应用的体系
4. 彻底帮助企业管理者找回管理的自信和工作的成就感

【课程对象】企业中/基层管理人员、管理精英、储备干部

【课程时长】1天，6小时/天

第一章：柔性管理：帮助管理者重塑领导力自信

一大批新生代已步入职场，理念不合冲突不断，抱怨新生代不好管，可是，你了解新生代吗？一门帮你找回管理自信的课，一门让你的职场更从容的课。

1. 新生代领导力背景简介
2. 因何而来的你？
 - 1) 一大批新生代已步入职场，再不好好学习别说晋升，就连自己的位置也难保—保位置
 - 2) 与其单一的思考如何保住位置，不如搭建“沟通”的桥梁
 - 3) 关注新生代，看到他们身上与众不同的地方，例如创造力，但是不知如何与他们积极互动—促成就
 - 4) 坚信新生代的天赋特征就是为了帮助我们变得更好

3. 案例 1：2010 年某司 N 连跳事件

- 1) 反思：曾经被碰上“神探”的精密管理带来的思考
- 2) 案例 2：2010 年某日资公司集体大罢工事件
- 3) 反思：通过对话与让步得到暂时平息的后遗症
- 4) 两个案例的背后：精密控制 VS 人性退让
- 5) 我们如何与新生代和谐共处且保障管理的有效性

4. 麦格雷戈 X 理论与 Y 理论

5. 从管理学的发展看新生代管理的科学性和艺术性

- 1) 科学性：强调理性的重要性，使组织和工人尽可能提高工作效率
- 2) 艺术性：强调人是组织最重要的资产
- 3) 决策性：运用定量技术改进决策制定
- 4) 组织环境：注意到环境对组织的影响，开始更细致地研究系统理论及其与组织的联系
- 5) 从德勤人力资本趋势分析报告看新生代管理

第二章：柔性管理：如何面对新生代员工引发的“两面性”问题

1. 关于新生代关键词解读：员工多样性

2. 关于新生代关键词解读：新生代与代沟

- 1) 基本价值观：天生遗传
- 2) 原生家庭影响：幼年成长
- 3) 信息反复输入：言传身教
- 4) 社会称许性：社会重大事件

3. 来自欧美的研究：以玛格丽特米德《文化与承诺 一项有关代沟问题的研究》视角解读

4. 领导新生代需要搭起互动的桥梁：00、95、90、80、70、60 不同年代的思维及行为剖析

5. 三种模式：复制/控制、选择/疏离、对话/学习

6. 中式的管理思维与现代管理的有效融合

7. 四组数据，了解新生代对未来的深远影响及应对

第三章：柔性管理：如何驱动新生代员工乐于接受“你”的领导

1. 如何影响新生代员工乐于接受“你”的领导

2. 冰山理论与新生代领导力中的应用
 - 1) 水面之上：技能：个人运用他/她所掌握知识方式和方法
 - 2) 知识：个人在一个领域内所掌握的信息总和
 - 3) 水面之下：社会角色/价值观/自我形象/个性特点/动机
3. 外驱模式 VS 内驱模式
4. 马斯洛需求理论于新生代领导的深入运用

第四章：柔性管理：区分新生代员工中的“无所谓”与“无所畏”

1. 如何区分新生代中的小 X 和小 Y
2. 真任性的新生代 VS 假任性的新生代
3. 小 X 和小 Y 区分量表
4. 领导者与管理者的区别
 - 1) 新生代关键词：妹子 VS 萌妹子
 - 2) 新生代思维四字诀
 - 3) 控制”与“对话”之争冰山之下的代际差异

第五章：柔性管理：如何领导新生代员工提升组织整体效能

1. 领导转变三部曲
 - 1) 领导哲学的转变：从资本到人本、从工具到主体
 - 2) 领导思维的转变：从控制到自主、从监督到促进
 - 3) 领导方法的转变：从约束到激活、从痛苦到快乐
2. 如何领导新生代员工提升组织整体效能：管理者 VS 领导者
3. 如何领导新生代员工提升组织整体效能：新生代领导“十二字真经”
 - 1) 奋斗文化塑造
 - 2) 仪式角色深化
 - 3) 情绪幸福满足
4. 如何领导新生代员工提升组织整体效能：奋斗“文化”
 - 1) 文化管理-永远是最高级的管理
 - 2) 企业文化的引领与落地深化对新生代领导的作用
 - 3) 企业文化如何在新生代领导力中落地深化
 - 4) 故事\仪式\物质象征\语言
 - 5) 企业文化四个阶段的落地推进
5. 如何领导新生代员工提升组织整体效能：角色深化
 - 1) 角色深化的误区：过度相信“权力”
 - 2) 管理者在组织中的“角色”以及角色的背后
 - 3) 新生代领导四象限在管理中的运用
6. 如何领导新生代员工提升组织整体效能：满足幸福

- 1) 误区:过度依赖货币薪酬制度进行激励
- 2) 新生代员工更在意全面薪酬
- 3) 误区:忽视新生代员工内心的预期公平
- 4) 游戏化管理调动员工情绪&满足员工需求
- 5) 游戏化管理在优秀企业中的运用案例分享