



202

王静

《新生代员工情绪管理与谈心谈话》

课程大纲

【课程名称】《新生代员工情绪管理与谈心谈话》

【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《新生代员工情绪管理与谈心谈话》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《新生代员工情绪管理与谈心谈话》，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、处理新生代因为情绪与压力导致的管理问题的思路、方法和工具。
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. 通过课程学习掌握与新生代员工谈心谈话技术助力管理成效提升。
5. 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：新生代领导力：帮助管理者找回自信

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. VUCA 时代到 BANI 时代，从复杂到超级复杂
2. 新生代领导力背景简介：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一保位置

- 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) 坚信新世代的天赋特征就是为了帮助我们变得更好
3. 案例 1：XXXX 年某司 N 连跳事件 - 反思：关于新生代员工管理：精密管理 VS 人性管理带来的思考
4. 案例 2：XXXX 年某日资公司集体大罢工事件 - 反思：通过对话与让步得到暂时平息的后遗症
5. 我们如何与新生代和谐共处且保障管理的有效性：麦格雷戈 X 理论与 Y 理论
6. 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

第二章：做好新生代员工管理 - 关注新生代员工的情绪与压力

1. 关于新生代关键词解读：员工多样性 VS 新生代与代沟
2. 新生代员工的情绪与压力问题来源于人生的五大层面：系统、身份、需求、动机、行为
3. 新生代员工的沟通与情绪与压力管理从四大层面入手
 - 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
 - 5) 需求与动机：动机与行为
4. 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
5. 新生代员工情绪与压力管理搭起互动的桥梁：00、95、90、80、70 不同年代的思维及行为剖析
6. 情绪与压力管理三个阶段循序渐进：中国心理亚健康情况报告
7. 情绪与压力管理三种类型的甄别：偶尔发生-反复发生-心理异常
8. 情绪与压力管理三种模式：负情绪-能量转换器-正能量
9. 心理咨询的基本技能：情绪 ABC 理论的理解与运用
10. 使用基础的心理咨询技能技能解决新生代员工的情绪困扰问题：察觉、暂停、表达

第三章：新生代员工谈心谈话-驱动新生代员工乐于接受“你”的领导

1. 谈心谈话技术影响新生代员工乐于接受“你”的领导
2. 新生代员工谈心谈话技术使用第一步：区分
 - 1) 外驱模式：躺平员工 VS 内驱模式：奋斗者为本
 - 2) 如何区分新生代中的小 X 和小 Y
 - 3) 真任性的新生代 VS 假任性的新生代
 - 4) 小 X 和小 Y 区分量表
3. 新生代员工谈心谈话技术使用第二步：需求与动机
 - 1) 调研《需求与动机源调研》
 - 2) 马斯洛需求五层次模型：通过满足员工需求激发员工动机
 - 3) 动机的两个层面：内部 VS 外部
 - 4) 动机影响员工的工作态度
4. 新生代员工谈心谈话技术使用第三步：因人而异
 - 1) 新生代思维四字诀
 - 2) 员工的四种类型
 - 3) 管理者四种沟通管理类型测试
 - 4) 场景演练：四种沟通管理类型 VS 四类员工类型

第四章：新生代员工谈心谈话提升组织整体效能

1. 如何通过新生代员工谈心谈话提升组织整体效能：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
2. 如何通过新生代员工谈心谈话提升组织整体效能：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. 如何通过新生代员工谈心谈话提升组织整体效能：塑造公平
 - 1) 误区:忽视新生代员工内心的预期公平
 - 2) 游戏化管理调动员工情绪&满足员工需求
 - 3) 游戏化管理在优秀企业中的运用案例分享