

# 如何领导新新生代？

## ——00 后员工管理

### 【课程简介】

课程时间	2 天（6 小时/天）
授课对象	高管/中层管理者/储备干部
授课方式	内训（根据客户需求订制）

### 【课程背景】

2000 年及以后出生一代我们称呼为“新新生代”，

**新新生代的背景是：**

- 跟随中国经济腾飞成长，他们从未感受经济低迷；
- “6+1”独生子女，家庭环境多元复杂，倍受长辈情感影响；
- 身处手机、手游、4G/5G、智能化等科技创新产品漩涡；
- 享受、明星、动漫、品牌、洋快餐等前所未有物质条件；
- 置身于互联网、短视频等无限资讯中，依赖网聊、网游、抖音、快手、搜索引擎等虚拟世界……

**新新生代的的特点是：**

- 他们个性独立、思想早熟、注重实际，他们蔑视形式、不惧权威、不屑口号
- 他们自信张扬、规划未来、依赖网络、智商较高
- 他们“拟成人化”、“松圈主义”、“追求自由”、一心多用

他们有这极强的个性，有着鲜明的缺点和显著的有点，作为企业和管理者如果还用过去的老一套管理他们，他们毕竟反感，如果还用管理 70 后和 80 后的方式管理他们，必定失败。

本课程就是引导管理者了解新新生代的特点、进入他们的世界、掌握他们的心性、把握领导他们的艺术，从而有效的跟他们成为朋友，高效沟通，获得信任，凝聚人心，发挥他们的优势，带领他们一同实现公司的战略和目标。

过去的企业管理员工，靠的是严格约束；现在企业管理员工，靠的是相互吸引。一个有野心的管理者，需要将每名员工变成团队战略合作者。

未来的领导在组织中应该是赋能型领导，而不是命令型领导，更不应该再充当“一马当先”、“事事插手”的英雄，而是要将更多的时间、精力去构建良好的文化围和支持环境，自上而下的释放员工自主工作的权力，激发员工创新的能量和能力！

### 【授课形式】

→→不是培训 是训练

→→体验式 授课模式

### 【课程亮点】

→→课程类型：干货！干货！全职场痛点解决方法干货！

→→课程设置：“一个知识，一个场景，一个痛点、一个成果”的四个一结构，确保特训营课程：听的懂、

拿得走、用得上、有实效。

## 课程大纲

### 第一讲：如何领导新生代？

#### 一、如何认识新新生代？

1. 新新生代生活的时代背景是什么？
2. 新新生代的素质模型有什么？
3. 新新生代的能力特质是什么？
4. 新新生代的思维特点是什么？
5. 新新生代的心理特征是什么？
  - 1 认知特征
  - 2 情感特征
  - 3 意志特征
6. 如何让新新生代认可你？
  - 1 不要先入为主贴不良标签
  - 2 扬长避短、用其所长
  - 3 山不转水转、顺势引导

#### 二、从调研数据知道新新生代如何看我们

1. 新新生代怎么看待工作？
2. 新新生代最不喜欢的上司是什么样的？
3. 新新生代工作过失如何处理？
4. 新新生代离职原因分析
5. 一线管理者最需要改善的地方是什么？

#### 三、如何做一个新新生代员工喜欢的上司？

1. 领导力就是让别人自愿跟随你在能力
2. 领导力的最高境界不是职位，而是影响力
3. 为什么员工的执行力等于领导的领导力？
4. 在日本企业中，领导给员工交代工作任务为什么需要交代五遍？
5. 什么是提升领导力的四重修炼？
  - 1 如何建立信任？
  - 2 如何建立团队？
  - 3 如何建立体系？
  - 4 如何建立文化？

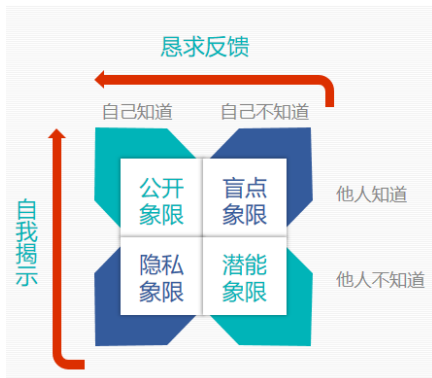
#### 四、领导和管理的区别

- 1、为什么说“领导的核心驱动力是”尊敬和信任”？”
- 2、为什么说“管理的核心驱动力是“怕”？”
- 3、大型互动——领导的四大特征：
  - 1 共同目标
  - 2 及时反馈
  - 3 清晰明确的规则

#### 4 自愿参与

#### 4、管理者的三大角色

### 五、沟通视窗——领导的沟通能力



- 1、公开象限与隐私象限
- 2、盲点象限与潜能象限
- 3、四个象限如何相互转化？

### 六、领导技术

- 1、如何倾听、提问？
- 2、如何及时反馈？反馈的要点——警惕“推理阶梯”
- 3、如何做正面反馈和负面反馈？
- 4、如何激励？
- 5、如何授权？
- 6、如何做时间管理？

## 第二讲：领导力提升的前提——角色定位与责任认知

### 一：领导力有哪五种类型？

1. 权力型领导
2. 关系型领导
3. 战功型领导
4. 教练型领导
5. 魅力型领导

#### 【测试：你是几级领导？】

### 二：领导力五大法则

- 1) 盖子法则
- 2) 信任法则
- 3) 吸引力法则
- 4) 亲和力法则
- 5) 接纳法则

#### 【训练：从入职前就植入公司文化？——面试话术宝典】

## 【训练：如何让员工珍惜现在的工作机会？——转正面谈实操】

### 三：责任管理 7 大方法

领导者意味着责任越多，权利越少。

领导者第一是定位，第二是责任心。

- 1) 锁定责任，让责任在下属身上
- 2) 责任归位，只做自己该做的事儿
- 3) 与下属沟通责任背后的意义
- 4) 没有检查就没有承担责任的员工
- 5) 善与激励负责的员工
- 6) 培养下属承担责任的能力
- 7) 淘汰不承担责任的下属

### 【案例：乱跳的猴子】

### 【大型互动情景领导力训练：领袖风采】

## 第三讲：训练新新生代如何对上沟通

### ——有胆、有识、有想法

#### 壹、 对上沟通的基本原则

1. 定位：明确角色
2. 到位：说清楚
3. 补位：补充圆满
4. 换位：能听懂吗？

#### 贰、 汇报工作

1. 案例：汇报工作
2. 汇报工作的结构化思维
3. 汇报工作的六大时机

#### 三、对上沟通中接受指令

1. 明确指令
2. 权衡任务
3. 资源调配
4. 责任承诺

参考方法：复述承诺法

#### 四、对上沟通的反馈与请示

1. 反馈与请示的背景“四适”：适时、适场、适式、适长
2. 反馈与请示的内容“三有”：有调研 有选择 有答案
3. 案例：买票的故事

#### 五、对上沟通的结构化汇报

1. 结论先行
2. 上下对应

- 3.分类清楚
- 4.排序逻辑

#### 第四讲：如何跟新新生代沟通？

##### 对下沟通——定果、定责、定模式

#### 壹、对下沟通的5R模式

1. 结果定义
2. 一对一责任
3. 过程检查
4. 即时反馈
5. 改进复制

#### 贰、对下沟通的指令下达

- 1.指令下达的目的：对方接受吗？
- 2.命令的五种方式：强制VS自主
- 3.命令的四项注意
- 5.命令的流程：两讲三做

#### 三、对下沟通的工作指导

- 1.多给方向，少给方法
- 2.多给原则，少给道理
- 3.多给引导，少给答案

#### 第五讲：如何用5R打造新新生代执行力？

##### 模块一：事无人问，责无人扛，人前责任锁定，好过事后到处救火！

#### 一、5R系统管控兵法

##### R1 结果定义

1. R1 结果设定（门向拿开，人往哪儿走）
2. 结果设定的两个要素：
  - ① 由员工本人设定；
  - ② 由领导裁定。

##### 案例：【目标如何分解？】

##### 解析：结果设定决定了行为起点

管理者要养成事前定义做结果的习惯

3. 结果设定的原则、作用及方法。
  - ① 原则：事前定义做事的结果
  - ② 作用：结果一致，下属主动
  - ③ 方法：凡事都先问结果设定是什么？

## 二、R2 责任锁定

不是没人承担责任，而是责任没有锁定。

1. 责任锁定的原则
2. 责任稀释定律：
  - ① 领导逻辑
  - ② 员工逻辑
3. 哈佛实验案例分析
4. 责任锁定的终极目标：  
人人头上有指标，千斤重担人人挑。

**案例：【街头求救】**

**解析：**管理逻辑，明确一对一责任，而非一对多责任。

**R1+R2 落地工具：**目标责任承诺书（案例分析+现场实操）

**模块二：计划总泡汤，战略变空谈？三方检查精准出击，铲除企业沉痾旧疾！**

### 一、R3 节点检查

你重视什么就检查什么，结果是检查出来的

1. 案例分析：R1+R2 低手论对错，高手论得失
2. 节点检查的核心和目的
3. 用规则来管理公司：  
年会、月会、周会、日会

**案例：【香港廉政公署】**

**解析：**人们不会做你希望的，只会做你检查和考核的  
越相信谁，就检查谁  
处罚不能代替检查。

### 二、主动汇报

领导用人第一标准是：放心

1. 核心价值：  
主动汇报程度，决定放心程度，靠谱比能力更加重要！
2. 落地工具：24 小时主动复命制

**模块三：奖罚时效不保，员工怨声载道？即时激励，凝聚团队，点燃动力！**

### 一、R4 即时激励

奖罚不过夜，等待会产生仇恨

1. 即时激励的核心要点
2. 即时激励的四个关键：
  - ① 品牌分
  - ② 红黑榜
  - ③ 做奖罚
  - ④ 仪式感

**案例：【感动年度人物】【希波克拉底誓言】**

**解析：**每日仪式：好人好事分享

每月仪式：感恩奉献日

每年仪式：年度感动公司人物

### 二、R5 改进复制

## 将个人天赋与经验标准化

1. 改进复制的核心要点
2. 工业化复制对企业生命力的重要性
3. 管理必修思维：战略→执行 点→线

**解析：**让偶然的成功变成规律，让偶然的失败永远消失  
过程不管控，结果准失控

## 模块四：事前推脱，事后甩锅？YCYA 铸造执行铁军，言必行，行必果！

### 一、5R 管控 个体化工具：YCYA 承诺系统

1. YCYA 工具讲解
2. 参考案例，现场实操训练
3. YCYA 工具：“水果基金”如何在管理中应用
4. 承担责任的分量，跟什么有关系？
5. YCYA 操作的要点：
  - 1 话术：标准化；②记录：信息化；③奖罚：黑白分明。

**训练：**【YCYA 话术】

### 二、工具：“改进表”

1. 工具使用标准，讲解；
2. 参考案例讲解；
3. 疑难问题现场解答。

**训练：**【如何填改进表？】

## 第六讲：带领团队的秘诀——执行的四十八字真经

### 如何建立企业选用育留人才的标准？

#### 一、执行人才的三大标准

1. 信守承诺
2. 结果导向
3. 永不言败

**训练：**【个人战略】

#### 二、执行的四十八字真经

##### (一)执行的八字方针：认真第一 聪明第二

1. 不认真与太过于聪明，是一个问题的两面
2. 聪明人一生都在想办法，想如何找到更好的办法超过对手

##### (二)执行的十六字原则：结果提前 自我退后 锁定目标 专注重复

1. 什么是不简单？把简单的事情重复一千遍都做对，就是不简单
2. 什么是不容易？把简单的事情重复一千遍都做好，就是不容易

##### (三)执行的二十四字战略：

**决心第一 成败第二；速度第一 完美第二；结果第一，理由第二。**

1. 光说不练的人背后是没有决心,是害怕失败的表现

2. 追求完美的人多半的结果是失败,而讲究速度的人至少会有结果