

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的战略合作者。

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？

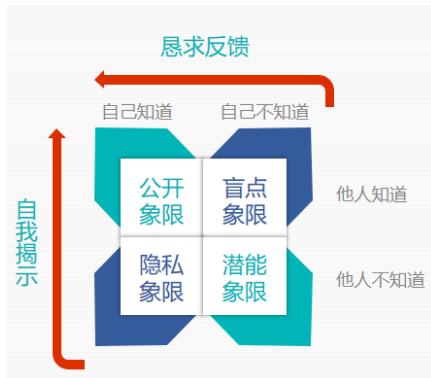
四、领导和管理的区别

- 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