

## 00后即将整顿职场？管理者们，你们准备好了吗？

讲师：高剑



### 高剑 老师

- 国家人社部认证 企业培训师（国家二级资质证书）
- 曾任链家地产（集团） BP线-总部&北京区培训负责人
- 曾任学而思培优 全国培训负责人
- 曾任瓜子二手车直卖网 车源供应（B2C）事业部培训负责人  
车速拍（B2B）事业部培训负责人
- 曾任作业帮、51Talk 业务领导力培训负责人

高老师曾先后任职链家地产、学而思、瓜子二手车、作业帮、51Talk等多家知名企业的领导力&管理训模块负责人，具备丰富的管理干部培训经验和培训效果落地转化经验。

曾在短期内为公司的业务管理层搭建出成熟的业务领导力培训体系，**独创“成事、立制、育人”黄金三板斧领导力培训体系，以及管理者的L-M-C角色（领导、管理、教练）模型**

- 个人原创版权课：  
《看电影，“悟”领导力》  
《职场新挑战——如何领导及培养95后新生代年轻干部》  
《铸力计划-新晋管理者的5个锦囊》

### 【课程设计背景及痛点分析】

2022年7月，00后已经正式进入职场大军，从此，我们的身边将出现越来越多的年轻小伙伴。那么，管理者们，你们准备好迎接新时代小伙伴的到来了吗？

在本课程中，学员们将学习到一些面对年轻小伙伴的具体、可实操的管理方法论。管理者通过去发现、掌握员工心里的工作动机和内在诉求，从而采用正确的管理动作，更好的调动员工的积极性、有效激发员工的工作热情。

如果有这样一个新人即将入职到您的团队：

98年美女新人，本地户口城市，家里有权、有势、自己肤白貌美还有两套房，在入职前有两段工作经历，每段都没超过半年。那么，作为管理者，您接手该新人后，计划用什么样的管理方式来激发这位业务团队新人的工作热情？让她不仅愿意“好好干”？还能在团队里留存得更长久？

（您将在学完本次课程后得到答案）

### 【课程收益】

- 1、本课程以案例分析和电影教学的形式，贴合一线实际工作，用不同的案例强化学员的认知，掌握正确的解决之道。
- 2、助力学员将学到的知识结合工作场景，完成从“知道”到“做到”的顺利过渡。

### 【课程特色】

- 1、讲和练结合，生动形象，重视差异，因材施教，注重体验
- 2、通过具体的案例分析，像一面镜子一样，能引导学员深入沉浸，发现自己过往在管理过程中出现的问题，及时反思，从而纠正自己的认知偏差。
- 3、“好”的管理培训的要点在于让学员有代入感，既不吃那一套，也能长那一智。

## 【课程对象】

中高层管理干部

## 【课程时间】

1天

## 【课程大纲】

### Part1：为什么要来参加本期的培训？

Z0时代下，对“管理者”的挑战：

一、越来越年轻的人正不断出现在自己身边，成为自己的团队一员。

(1) 新生代小伙伴自带很多令人欣喜的创意点和闪亮点，也有很多的思维认知方面的差异。

因此，传统的“胡萝卜+大棒”的管理模式已经变得不适用。因此，需要管理者在思维理念和管理技能方面都需要进行优化和升级。

(2) 一旦管理失当，导致年轻小伙伴的流失率（入职公司1-3个月）普遍偏高，会给管理者带来巨大的不良影响

- 重复培养新员工，消耗管理者的时间成本和精力成本极大；
- 会影响上级对自己管理能力的评价。例如：Hold不住团队，领导能力有问题，不堪大用等负面评价

二、管理者的核心胜任技能急需升级和完善。

在过往学习过保障团队运营的“管理角色”的工作技能（定目标、追过程、拿结果），可是对帮助下属成长的“教练角色”&激发人心的“领导角色”的技能储备略显单薄。而这两项角色技能的掌握，对激发小伙伴的工作热情以及降低流失率，至关重要。

小结：

学会发现、掌握员工内在的工作动机和内在诉求，从而采用正确的管理动作，继而更好的调动员工的积极性、有效激发员工的工作热情，是保证自己所带团队实现长治久安的底气和根本。因此，作为管理者，需要学会知人心、懂人性、会辅导、能带动团队全员裸心分享。

### Part2：如何调动人、激发人？

一、如何知人心？

- 现场互动：你真的知道，你的员工每天来上班，内心里图的是个啥吗？
- 管理工具推荐：灵魂五问
- 讲师延展：
  - 1、灵魂五问的背后隐藏逻辑
  - 2、激发自主能动性，把你要员工做的事，变成他自己要做的事
  - 3、得到灵魂五问的答案后，可助力的管理场景：向上沟通、向下沟通

二、如何懂人性？

- 瑞士洛桑商学院的工作成就动机研究
- 工作成就动机的三大类型以及可细分出的若干子维度
- 现场研讨：如何制定出符合适用于所有人的人性激励完美方案？

- 如果管理者能把自己想做成的工作设计成一场有挑战性的游戏，何愁激发不出员工的工作动机？

- 1、设计游戏机制的四大原则
- 2、影视案例分析

三、如何取得理想的辅导结果？

- 具备情境领导力的理论知识
- 1、管理者自身管理风格的认知与自查

引用电影《摔跤吧！爸爸》举例说明

- 2、下属的成熟度的四种类型
- 3、管理者领导风格与下属成熟度的最优匹配示意图

- 将理论应用在实践中前，知道有哪些容易踩的坑，以及如何有效避免

- 1、真实工作场景中的灾难性案例（针针见血）
- 2、每个阶段的小伙伴的辅导/沟通要点

四、如何带动团队全员裸心分享？

- 扪心自问：你下面的员工愿意掏心窝子对你说真心话吗？
- What-什么是裸心会
- Why-学会开裸心会有什么好处？
- How-如何设计一场让众人愿意裸露心声（降低心理戒备感）的裸心会？

### Part3：课堂训练任务

现场研讨分析：某互联网 K12 头部大厂业务团队中的真实案例

98 年美女新人，本地户口城市，家里有权、有势、自己肤白貌美还有两套房，在入职前有两段工作经历，每段都没超过半年。那么，作为管理者，您接手该新人后，计划用什么样的管理方式来激发这位业务团队新人的工作热情？让她不仅愿意“好好干”？还能在团队里留存得更长久？（您将在学完本次课程后得到答案）

#### 【课后训练任务】（从“知道”到“做到”）

- 1、与自己的下属深入沟通，找到“灵魂 5 问”的问题答案
- 2、每位学员需提交自己设计的某一种形式的裸心会的操作流程，并在实施结束后，提交裸心会复盘总结
- 3、【98 年美女新人案例】的管理“套路”的复盘+自己的心得感悟