

《代际领导力—95 00 后员工管理》

主讲：陈晓璐老师

【课程背景】

随着新生代（90-95 后）后进入职场，他们从小就物资充沛，条件优越，伴随着互联网成长，逐渐成为职场生力军的时候，企业的管理者们蓦然发现，过去行之有效的员工管理模式，今天放在新生代身上，似乎已不再适用，我们的好心、费心换来的是“新生代”的烦心，恼心。他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；能创造无限的价值。但他们也叛逆，不遵守规则。

管理的核心是人，管人的核心是管心。管好了人心，才能人心所向，才能让员工从行为上、精神上都有一种自动自发的意识，使大家为团队的目标积极主动地工作。

因此组织和管理者遇到六大挑战

- 1 不了解新生代员工，代际特征不明晰
- 2 有了解但不会沟通，个性沟通需加强
- 3 会沟通但流失率高，选用预留需配套
- 4 会管人但难以服人，职业标准不完善
- 5 会管理但不会教练，员工缺乏自主性
- 6 会激励但赋能缺失，针对激励需定制

课程针对组合和管理者的六大挑战，从识别代际差异，增进有效沟通，快速制定标准，提高管理能力，日常教练辅导，轻松趣味激励，系统而快速解决新生代管理难题，实现企业组织的高效运转，团队效率提升，青年人才的快速培养。

【课程收益】

- 了解代际差异，改变认知思维，识别不同年龄段员工代沟，认知差异与理解差异
- 掌握 5 个沟通方法，综合运用个性沟通，非正式沟通，团队沟通等不同沟通方法
- 掌握 6 个职业化训练标准，制定不同阶段新人职业化标准循序渐进培育优秀人才
- 掌握 4 大教练及管理技术，制定心灵契约，营造企业氛围，赢得情感与管理认同
- 掌握 3 大创新激励方法，游戏化激励，积分制管理，共创式激励，提高员工热情

【课程特色】

- 实用落地：凭借丰富的工作经验、成功的企业案例，课程定制性高，好听好用好落地。
- 互动丰富：轻松愉快，深入浅出；生动活泼，互动丰富不枯燥，学员主动参与性极高。
- 引导启发：采用前瞻的“世界咖啡”行动学习方式，1/3 理论，1/3 案例，1/3 研讨。

➤ 工具性多：课程配有丰富的工具，让学员一听就懂，一用就会，上手简单，容易操作。

【课程对象】

中高层管理者

【课程时间】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

一、代际差异——如何破解不同年龄员工认知代沟？

收益：

用新生代思维，深入了解新生代员工的个性特点，时代特征和职场需求，正视管理挑战

确定沟通思路。

1 新生代员工时代特征分析

破冰与互动：新生代分析，配工具：九宫格

- 特征区——新生代的特征，优点缺点
- 价值区——新生代员工的自我概念升级
- 职场区——新生代员工的职场期待，管理者的挑战

2 新生代人才报告解读，中国人民大学调研报告解读等

3 代沟测试：新生代语言测试与常用工具测试

4 行为差异：不同年龄段员工行为差异与价值观分析

二、人才布局——如何招聘及布局不同类型人才？

收益：掌握新生代人才布局工具，如XY人才模型，新生代人才互联网招聘工具等

1 职场新生代分类，X类型与Y类型认知（哈佛大学模型）

2 模型介绍与工具应用，团队小组练习

3 新生代人才综合开发运用——如何把工具与实际岗位结合

- X人才和Y人才如何激励，如何与X和Y人才交换价值

4 如何招聘新生代人才更有效

5 如何设计招聘流程及撰写招聘文案

三、个性沟通——如何针对不同性格新生代个性沟通？

收益：了解不同人群的性格差异，优点弱点，针对不同性格人才运用DISC工具，提高个人与团队的沟通效率

1 趣味测试：鸣莎性格测试在新生代管理中的运用

2 DISC起源与理论基础

3 团队PK，如何运用DISC进行实战练习

4 落地提升：DISC 工具在新生代管理中的运用

四、以心换心——如何运用教练技术管理新生代？

收益：掌握教练工具的运用，用教练技术管理新生代，提供工具：冲突契约，非正式沟通问卷，谈话三要素，GROW 模型，教练风格测试问卷等，提升新生代自主工作热情

1 用教练方式梳理新生代价值观

2 知识型 95 后最喜欢、最不喜欢的上级特质分析

3 教练工具运用：冲突契约，平衡轮，轻管理一招三式等，如何运用教练工具减少团队摩擦

4 案例分析与工具运用：非正式沟通问卷

5 教练型管理者的实战运用，制定心灵契约，营造企业氛围，赢得情感认同

6 如何提升新生代员工绩效-GROW 模型的运用

7 教练风格测试：你是什么类型风格管理者

五、职业标准——如何提升新生代团队的职业化能力？

收益：通过对职场新人职业化的界定，职场新人管理工具，用引导的方式共创企业新生代人才管理手册。

1 职场新人的职业化标准与行为素养

2 管理合适的员工，从招聘开始就选择合适的人

- 优秀人才的显性素养与隐形素养标准制定

3 职场新人的日常管理工具（入职 0 - 3 年）

第一阶段，如何帮助新人了解工作职责

第二阶段，如何帮助新人快速适应环境

第三阶段，如何帮助新人挑战新的任务

第四阶段，如何正确的对新人表扬激励

第五阶段，如何帮助新人融入主动成长

第六阶段，如何制定新人培训发展计划

六、赋能员工——如何提升自我能量，赋能新生代？

收益：提高管理者自身的心理能量，运用心理分析，解压管理，情绪管理赋能员工

1 管理者如何提升自我的心理能量

2 管理者如何减压

3 管理者如何突破信念，增加自我认同

4 如何提升职场幸福值

5 如何提高工作情商

七、创新管理——如何与新生代增强链接，创新管理？

收益：设计出适合新生代人才的团建活动，文化交流活动，塑造场域，加强链接

1 创新管理之社群化打造企业文化

- 社群化管理的特征：连接，信任，协作

2 企业文化塑造案例分析：盖雅工厂的 **PLAY** 模型

- P 参与，L 连接，A 欣赏，Y 温暖

3 企业文化打造与新生代团建活动设计

八、点燃动力——如何用游戏化方式激励新生代员工？

收益：通过游戏化方式，激发员工工作热情，自动自发的开展工作，增强自主性与创造力

工具案例：游戏化激励 GAME 法则，积分制激励，个性化激励策略，不同企业游戏化激励实战案例等

1 游戏化激励的原理与设计原理

- 游戏化设计步骤
- 积分制设计步骤分析

2 个性化激励方案设计

- 任务驱动型积分模式与标的，情感驱动型不忘认同与感谢
- 个性设计因人而已倍添动力，企业游戏化案例的实战分析

3 共创式激励

- 团队练习，现场共创激励制度