

新世代 00 后员工管理

课程背景：

00 后逐渐进入到了职场，企业不得不面对越来越多新世代的员工，他们个性、自我、又保守，他们注重当下、重视 KOL，对于企业的管理提出了更高的要求，对于管理者的领导艺术提出了更多的诉求。

通过多年来对国内外百余家大中型企业（其中包括众多欧、美、日、韩企业）提供咨询及培训服务的经验沉淀，结合对国内外众多企业及企业家的案例研究开发此课程。本课程注重从实践入手，差异化的识别年轻的员工，从用人为知开始，了解他们，了解自我领导风格，从而有效推动团队的发展，人员的管理和培养。打通企业团队执行力不畅的主要关节，建设一个系统性的团队执行体系。突出实践性、实用型特点，注重具有极强的可操作性的理念和方法的传授，安排了大量的案例与实践性演练，即增加了培训的趣味性，又极大的增强了培训的实用性。

授课方式：

本课程除了主题讲授与案例分享外，还结合讨论互动、视频教学、情境模拟、角色扮演和现场演练指导等多种教学方法的综合运用，以保证学员的吸收和效果的掌握。

课程讲授—Lecture 案例分析—Case 角色扮演—RP 分组讨论—GD
游戏体验—Game 情景模拟—Test 视频资料—Video 教练提问—
Question

课程特色：

- 1、案例丰富，通过案例研讨与分享，引导学员主动思维，帮助学员自我探索与提升。
- 2、气氛活跃，通过课堂提问、小组讨论、情境模拟、现场训练等多种互动方式，加深学员对知识的理解，强化学员对实操技能的掌握，突出课程的趣味性和实用性。
- 3、分组竞赛，通过小组之间的竞争，增强学员的协作意识和团队精神，提升学员的沟通技能。
- 4、现场测评，拿到自我的测评数据，了解自我，分析自我领导风格。

【课程大纲】：

第一章 新世代 00 后员工的特点

一、80、90 后员工特点

二、95、00后新世代员工特点

三、用人唯知是管理的基石

- 1、认识团队
- 2、理解差异
- 3、看人所长
- 4、团队力量

第二章 团队管理的核心是管理者意识

一、管理者现状调查与分析

二、企业不同发展阶段的痛点难点

- 五大阶段
- 对应的用人策略
- 中国企业管理者的管理思维盲区
- 企业面临的三大挑战：经济变革、技术变革、人才变革
- 不同的业务策略，对应的管理和人才策略
- 管理者的自我提升意识

三、管理者在企业中的位置

- 承上启下
- 承前启后
- 承点起面

四、管理者的定位

- 拉姆查兰领导力体系
管理价值理念
核心精力分配
领导技能
- 领导力的四个阶段

五、管理者的基本职责

- 目标与执行
- 辅导与激励
- 沟通与授权
- 考核与评估

六、高执行力团队的管理逻辑

- 目标
- 人才
- 流程

- 文化

互动游戏：数秒击掌（理解管理最大的价值在于激发员工的潜力，不要给自己设限）

七、管理断层

- 1、企业人才使用之“伤”
- 2、管理者必备的两项能力
- 3、管理者必备几种管理技能
- 4、企业高绩效团队的特征
 - 共同的愿景
 - 明确的目标
 - 卓越的领导
 - 信息的共享
 - 成员的互补
 - 卓越的系统
 - 持续的学习

八、管理者角色认知

案例分析：管理者角色错位的四个表现

管理者的四项基本原则

管理者的角色定位

- ◆ 职务代理人
- ◆ 执行者
- 问题解决者
- 如何做好上司的辅助者

如何做好同级的协调者

- 大局心
- 双赢心
- 同理心
- 责任心

如何做好下属的教练

游戏：撕纸游戏（通过游戏了解到日常管理中，对目标、跟踪、双向沟通的重要性，如没有有效的理解目标，有效沟通，事倍功半。带领团队最大的价值在于把事情做对）

第三章 有效识别 00 后差异，差异化管理员工

现场十分钟测评，拿到每个管理者的自我 DISC 数据。

一、管理者性格认知与解析

- 管理风格代表团队风格
- 管理者文化就是团队文化
- 组织效能提升的四大因素

二、管理者的领导风格

- 有效认知差异：视角、观念、性格、看法、习惯等差异
- 典型人物典型特征

互动游戏：图片引导、双手合十、找自己的主视眼（理解每个人的差异）

三、四种性格领导力

- 高支配（D）型领导力
- 高影响（I）型领导力
- 高稳定（S）型领导力
- 高遵从（C）型领导力

四、00 后不同性格下属的识别技术

五、00 后如何根据不同下属去布置工作

工作布置四步骤

- 交代任务背景
- 任务转化目标
- 区别等级交付
- 提出能力要求

六、如何有效的与 00 后四种性格员工进行沟通

- 结论先行、结果导向
- 营造氛围，积极认可
- 真诚相待，给予关怀
- 逻辑鲜明，流程制度

第四章 高执行力团队建设

一、掌握团队成长的规律

二、增强团队的凝聚力

- 团队精神的最高境界是凝聚力
- 团队精神的体现：全局意识、服务意识、协作意识
- 团队精神的核心是协作
- 共赢是团队成员之间的互赖与互惠

三、提升团队的协作能力

- 营造团队协作的氛围
- 团队目标的统一作用
- 团队领导的授权艺术
- 提升团队的责任意识
- 团队制度的规范作用

第五章 新世代 00 后的选用育留

1、管理者的心智转变

- 知人善任，用人所长。
- 善于“推功揽过”
- 学会欣赏与表扬
- 主管升迁的真相

2、选人篇：选对人是团队发展的关键

- 00 后怎么看待工作
- 未来人力发展需求
- 将未来目标与人力计划结合
- 人才选聘的科学流程
- 部门主管招聘甄选的核心要点
- 非人力资源部门做好招聘准备
- 部门主管招聘面谈-行为面试法
- 与 HR 共同完成结构化面试打分与题库

3、用人篇：差异化管理 DISC

4、育人篇：如何做好员工的培训与发展

- 如何迎接新人
- 如何管理老员工
- 主管如何调动员工的学习意愿

5、留人篇：新世代 00 后，激励因素越发差异

- 如何保持公司的吸引力：
 - 讨论：事业留人、感情留人、待遇留人真的有效么？
- 主管如何有效激励下属
 - 人之欲，施于人
 - 奖励要及时
 - 奖励要公开
 - 运用“合理的不公平”