

新生代员工管理和领导艺术

课程背景：

新生代员工是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融和。他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……

本课程的总体目标是让主管从新生代员工行为模式了解其心理基础，进而掌握如何与新生代员工相处，如何激励与责备 90 的员工，如何与 90 的员工沟通，以打造一支富有向心力的团队。

课程目标：

- 1.认知新生代员工的行为和人格特征及心理动机
- 2.有效发挥新生代员工的优点
- 3.理解新生代员工激励与责备技巧
- 4.提升增强管理新生代员工的技巧与方法
- 5.增进沟通亲和力的训练手法
- 6.掌握使新生代员工产生向心力，留住下属的方法

课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：工厂经理、人事部、培训部经理、主管、专员；生产一线相关的各部门经理、主管等所有管理者

课程特点：感性讲授、理性点评、案例分析、应用比对、量表测试、工具应用。

授课老师：沈丹阳

课程大纲：

开场画像：你心目中的新生代员工

第一单元：正确认识新生代员工

- 1、新生代员工成长的社会环境；
- 2、新生代员工的价值观；

- 3、新生代员工的需求；
- 4、新生代员工性格特点
- 5、新生代员工给管理带来的挑战
- 6、新生代员工管理误区

第二单元：新生代员工管理的十大准则

- 1、重领导少管理——不是你有权力，而是你有魅力；
案例：互联网时代的领导思维
- 2、多聆听少洗脑——你不一定是对的，我有我思维；
- 3、讲结果少说教——你要的是结果，操作是我的事；
案例：结果与任务
- 4、常激励少批评——批评令我反感，激励让我上心；
- 5、多启发少作答——鼓励引导员工自己解决问题
案例：启发式发问技巧
- 6、善用人少打磨——把我放到最合适的位置最重要；
案例：九型人格与岗位匹配
- 7、多包容少指责——多些理解和忍耐，少些抱怨与指责；
- 8、多创新少照做——挑战权威、质疑传承、彰显个性；
- 9、多心态少技能——多关注员工情绪、态度，少些说教、技能培训。
- 10、多弹性少框框--多给目标，放手让座；少些监督，约束
案例：弹性工作制

第三单元：新生代员工教练沟通技巧

- 1、视频欣赏：教练技术
- 2、什么是教练技术
- 3、教练技术的原理
- 4、教练的3大角色定位
指南针
催化剂

一面镜子

5、教练式沟通的4大技能

聆听能力

区分能力

发问能力

区分能力

6、活动演练：教练技术的4大能理解

7、教练沟通的6大步骤

理清目标

反映真相

心态迁善

行动计划

行动实施、

行动跟进

8、情景演练：教练式对话现场演练

第四单元：新生代员工的激励与责备技巧

开场互动：寻找十种有效的新生代员工激励与责备技巧

1、榜样激励

2、目标激励

3、授权激励

4、尊重激励

5、沟通激励

6、信任激励

7、宽容激励

8、赞美激励

9、情感激励

10、竞争激励

11、文化激励

12、惩戒激励

第五单元：新生代管理者的角色定位

- 1、明星者
- 2、解码者
- 3、激励者
- 4、辅导者
- 5、整合者
- 6、合作者
- 7、娱乐者
- 8、学习者

第六单元：新生代管理者的领导艺术

- 1、创粉：粉丝经济
- 2、多做善事
- 3、快速，诚信，透明
- 4、提升员工参与感，成就感，尊重感
- 5、谨言慎行，多启发，少命令
- 6、鼓励创新
- 7、对员工有三心：热心、爱心、耐心
- 8、领导风格，因时而变