

# 移动互联网下的新生代员工管理

## 课程背景：

E时代，原指电子时代，现指信息爆炸的互联网时代，载着地球玩命奔驰；  
出生和成长在E时代的80后，90后已成为各个企业的新生力量；  
他们是一个特殊的群体：独生子女，互联网突飞猛进、高等教育改革、信息爆炸、东西方文化的冲突与大融合；  
一方面他们个性张扬，敢于表达，充满朝气……  
一方面他们漠视责任，蔑视义务，完全的自我……  
他们就像笔记本电脑，潜力无限，但必须轻拿轻放；  
他们就像新鲜草莓，及不易保存；  
他们已步入职场，尚未雕琢，棱角分明；  
你作为管理者，可能已领教过他们的厉害；  
你可能发现，自己积累多年的管理方法在他们身上无计可施了；  
我们的管理者为此犯难和头痛，如何才能更有效的管理好这些新生力量呢？  
目前的职场人士当中，80、90后占据了绝大多数；80、90后与70后相比，有很多不一样的地方；从思维方式到行为习惯到工作动机；作为企业的管理层，要看到这些变化；适应这些变化；方能提升管理的针对性和管理的效率。

## 课程特色：

- 1.从心理学的角度，分析80、90后员工的心理需求；
- 2.从人性的角度，阐述如何激发80、90后的员工的工作热情和提高工作效率。

## 课程目标：

- 1.让管理者客观了解新生代员工的性格特点和行为模式；
- 2.了解管理者面对当下社会的变化和人性的变化；
- 3.从人性的角度设计符合新生代员工的企业管理制度、文化氛围和激励制度。

课程时间：2天，6小时/天

授课对象：企业中基层管理者、HR

授课方式：互动、讲授、发问、头脑风暴、案例分析、工具测试、角色扮演

## 课程大纲

### 第一讲：新生代员工的成长环境分析

#### 一、新生代员工成长的社会环境：

- 1.物质高度发展；
- 2.信息快速传递；
- 3.社会快速转型；
- 4.社会环境对新生代员工工作行为的影响
  - 1) 对企业忠诚度下降；
  - 2) 批判性思维；
  - 3) 对金钱的渴望下降；

5.案例：一个捉弄父亲的小孩；

#### 二、新生代员工成长的文化环境

- 1.美国大片与文化输出；
- 2.自我意识觉醒；
- 3.案例：网络暴力的心理需求分析；

### 三、新生代员工成长的家庭环境

- 1.独生子女导致存在感焦虑；
- 2.隔代抚养导致的习惯问题；
- 3.情感压力导致的成长烦恼；
- 4.案例：一个焦虑的新员工；

## 第二讲：人性分析与管理设计；

### 一、求表扬

#### 1.心理体验：

- 1) 人的大脑对积极的事情更敏感还是对消极的事情？
- 2) 丢失 100 元和捡到 100 元的心理体验；
- 3) 炒股的时候是卖掉亏钱的股票还是赚钱的？

#### 2.心理学研究：

- 1) 大脑对人最重要的功能是什么？
- 2) 如何让一个人讨厌一件事情？
- 3) 心理学实验：小孩与美女照片；
- 4) 心理学实验：巴甫洛夫训练狗；

3.结论：负性刺激可以改变员工的行为，但不能让员工真正喜欢他的工作。

#### 4.管理设计：

- 1) 对于不爱吃饭、不爱做作业、不爱起床、不爱洗澡的孩子，怎么办？
- 2) 如何让新生代员工对公司有好印象？对工作有好体验？对公司有好口碑？

#### 5.案例：

- 1) 曹操如何对待犯错误的下属；
- 2) 酒店行业如何对待实习生；
- 3) 阿里巴巴校友会；
- 4) 腾讯如何对待离职员工；

### 二、追求自我

#### 1.心理体验：

- 1) 发奖金时你是愿意自己多发还是少发？
- 2) 如何安抚一个对加工资不满意的员工？

#### 2.心理学实验：

心理学测试：谁对家里的贡献多一些？

3.结论：不要给员工讲道德，要给员工讲机制。

#### 4.管理案例：

- 1) 中兴通讯如何找到精英人才？
- 2) 华为如何解决劳动合同法和公司的冲突？
- 3) 腾讯如何让培训有意义？
- 5.深度研讨：雷锋助人是利人在先还是利己在先？

### 三、渴望情感

1.心理体验：情感需求的本质是？

2.心理学视频：哈罗猴实验；

3.结论：情感的本质是存在感，情感通过联结获得；

#### 4.管理设计：

- 1) 员工与工作联结；
  - 员工优势与岗位匹配设计；
  - 通过工作来联结员工与领导；**视频案例：**《中国轨道》；
- 2) 员工与公司联结：
  - 招聘的时候如何打动人心；**案例：**《华为新员工年薪 35 万》；
  - 新员工入职第一周情感联结；**案例分析：**《第一周员工离职原因分析》；
- 3) 员工与领导联结：
  - 主动沟通机制；**案例：**《腾讯三级沟通体系》；
  - 及时沟通机制；**案例：**《员工在什么情绪状态下需要领导介入沟通？》：
  - 高管午餐会；
  - 关心员工家人
- 4) 员工与同事联结：
  - 拓展训练；
  - 资源交换平台；
  - 内部 BBS；
  - 兴趣小组；
  - 吃饭聚餐；

### **第三讲：需要理论与领导魅力修炼**

#### **一、引言：新环境下管理者和员工如何愉快的玩耍？**

#### **二、领导力修炼之一个中心：接纳**

1. 研讨：什么是合格员工？

2. 华人企业家人用格局；

3. 接纳员工三部曲；

1) 法不诛心；

视频分享：从商鞅变法看法不诛心

**案例：**销售人员为何要首先回避处罚？

**案例：**为什么团队会死气沉沉；

2) 控制评判思维；

**体验：**你的情绪从哪里来？

——管理者常犯的评判错误；

**结论：**每一个不愿意的背后都有一个未被满足的心理诉求；

**研讨：**管理者应该和员工应该怎么看待员工？

**文化：**老子关于如何看待别人的描述；

3) 放下领导自尊；

#### **三、领导魅力修炼之提升安全感**

1. 安全感的形成：母婴依恋；

——父母对孩子成长的影响；

2. 安全感的两个组成部分；

1) 确定感；

2) 控制感；

3.安全感的三个影响因素；

1) 与上级的关系；

——父母角色在企业中的对应；

**案例：**曹操与许褚；

**案例：**从跳楼看父母对孩子的影响；

**结论：**领导是员工化解委屈的最后一道防线；

**研讨：**上级的哪些行为会影响员工的安全感；

2) 与企业的关系

**心理实验：**从老鼠走迷宫看企业管理制度对员工的影响；

**管理研讨：**企业的哪些行为影响员工的安全感；

3) 安全感第三来源：与自己的关系；

——**心理学实验：**控制感实验；

——安全感的公式；

——如何放下未知的恐惧；

——老子关于天道和人道的阐述；

——李嘉诚的人生；

## 第四讲：激励理论与员工激励

### 一、激励的理论

1.双因素理论；

2.期望理论；

3.公平理论；

### 二、外在激励的6个工具：

1.薪酬；

1) 金钱对人心理满足的机制；

2) 薪酬设计的原则；

**案例：**某国企薪酬困局如何打破；

**案例：**某民企为何发奖金大家还不高兴？

2.福利；

3.晋升；

4.表扬；

1) 表扬的种类；

2) 表扬如何走心；

5.嘉奖；

6.公平感；

**体验：**不公平的心理感受；

**研讨：**公司哪些东西要做到公平？

**研讨：**本公司外在激励的设计；

### 三、内在激励

1.参与感；

1) 心理学实验：控制感实验；

2) **案例：**小米的参与感；

3) **研讨：**公司如何提高员工的参与感；

2.情感；

3.成就感；

4.责任；

5.工作成长；

1) 培训与发展；

2) 人生体验；

3) 心灵成长；

6.喜欢的工作；

**研讨：**本公司内在激励的设计。