

《90 后新员工管理真谛》

【课程目标】

- 帮助学员调整心态，打下制胜的职业心态根基；
- 了解心理成长定位与职业定位的内涵，掌握职业 RBS 模型；
- 全方位了解 90 后新员工的基本状态；
- 掌握管理 90 后新员工的招术方法。

【课程方式】

系统讲解、精彩个案分析，方法指导，学员实务演练，思考题和测验，互动问答

【课程风格】

气场十足，易学易懂，实用性强，能在最短的时间里捕捉学员的需求点，擅于运用多元化的训练方法，将理论知识演绎得生动易懂，学员的关注度高，不感枯燥，深受学员喜爱。

【课程对象】

企业管理者、人力资源管理者

【课程时长】

1 天 (6 小时/天)

【课程老师】

陈琦老师

【课程内容】

课前开胃菜提问“新员工入职五问”，你有没有？

- ✓ 我是否会受欢迎和重视？
- ✓ 我的工作队公司哪些方面很重要？
- ✓ 公司对我的具体期望是什么？
- ✓ 我可以胜任岗位并创造价值吗？
- ✓ 我能在这里学到东西，不断发展吗？

一、心理成长与自我认知

1、新入职员工的职业四期

- 兴奋期：新的开始
- 震惊期：彷徨犹豫
- 调整期：着手工作
- 稳定期：自我管理

2、心理定位及职业定位

- 互动：电梯里的位置
 - 1) 新员工的人力资本重要性
 - 2) 职业员工的 RBS 模型

3、自我认知价值

- 1) 自我认知偏差
- 互动：九型人格与职场自我认知
 - 2) 管理 90 后立足企业的“隐形护身符”
- 点评：时代不一样了
- 分享：史上最悲催的一代管理者

二、管理新生代的“四招”术

- 案例：“五好”企业的标准

1、第一招：了解他们的“底线”

- 导入：“五月天”的故事
- 点评：“底线”的标准
- 方法：不入虎穴 焉得虎子
- 工具：新生代的节日

2、第二招：投其所好的“沟通”

- 导入：厌恶的沟通方式
- 点评：转化度高的沟通方式
- 方法：六大投其所好的沟通
- 工具：飞花摘叶之“三字经”

3、第三招：指导职业生涯规划

- 导入：新生代看重的职业平台是什么
- 方法：三个正确的规划
- 工具：画大树

4、第四招：善用四问疏导语句

- 导入：优秀员工的特征图
- 点评：新生代的极其需要疏导
- 方法：四句疏导语

三、新生代员工的留用技巧

1、新生代员工关系的改善方案

- 倡导以人为本的人力资源管理理念
- 构建多角度员工关系管理体系
- 建立全方位的员工激励机制
- 完善有效沟通的内部沟通机制
- 保障员工利益的体制

2、员工的满意度和流失率和谁关系最大

- 讨论：谁的关系大

3、时代需要柔性化的管理

4、柔性化管理者的自我修炼

- 服务意识
- 成就下属意识
- 增加识人的技能
- 学会灵活对应不同人格的员工--用好人

5、留人的两个建议

- 佛度有缘人，留人就是留心
- 薪酬有保障、绩优有激励