
《新生代员工管理》

课程背景：

为什么员工跳槽越来越频繁——对企业忠诚度低？

为什么员工越来越不服管理——凡事自我做主？受不了批评？

为什么员工抗压力越来越低——遇到挫折无法承受？

为什么员工遇到问题就放弃——推卸责任？

为什么员工不遵守规章制度——不想受约束？

为什么做事情靠感觉与乐趣——有兴趣的事就做？

为什么员工冲突增多不和谐——自我又张扬？

为什么……？不为什么，只因为他们是“85&90后”！

这个群体越来越多的涌入社会，他们接过前辈的接力棒，不可逆转的成为企业发展的主力军。

面对这个新型群体，许多过去有效的管理方法现在失灵了，一些经验丰富的管理者也感到力不从心了。

培训目的：

☆全方位了解后85与90后员工的行为和人格特征

☆了解“85&90后”职场行为特征深层次的原因，如何在管理中做到有的放矢

☆站在85、90后的角度，提炼对管理者的心态素质要求

☆掌握有效激励与辅导85、90后的技巧及策略

☆引导85、90后建立正确的工作价值观和正向思考的认知，提高85-

90 后的生产力或效益

☆使管理者掌握如何有效调整管理方法，增强员工归属感，降低流失率

☆使管理者有效激发员工自我管理及意愿，提升员工工作效率

培训对象：

董事长、总经理、部门主管、部门经理等中高层管理者

课程收益：

- ※ 全方位了解后 85 与 90 后员工的行为和人格特征
- ※ 了解“85&90 后”职场行为特征深层次的原因，如何在管理中做到有的放矢
- ※ 站在 85、90 后的角度，提炼对管理者的心态素质要求
- ※ 掌握有效激励与辅导 85、90 后的技巧及策略
- ※ 引导 85、90 后建立正确的工作价值观和正向思考的，提高 85-90 后的生产力或效益
- ※ 使管理者掌握如何有效调整管理方法，增强员工归属感，降低流失率
- ※ 使管理者有效激发员工自我管理及意愿的方法，提升员工工作效率

授课时长：1 天

授课大纲：

第一章 新生代的管理频频出问题

-
- 一、85、90 后员工渐成职场主力，管理者手足无措
 - 二、价值观和个性与前辈显著不同，新时期管理问题突出
 - 三、忠诚度低，个性化强，将近八成都有过跳槽经历
 - 四、经济能力二流，消费热性一流
 - 五、玩乐至上，你的地盘我做主
 - 六、难以理解，不能回避

第二章 85 90 后为何难管？

- 一、价值观念巨大差异必然导致矛盾产生
- 二、表现出强烈的“个体化”倾向
- 三、85 90 后与 60 70 后的时代反差剧烈
- 四、需要管理者调整领导方式

第三章 CEO 亟待三个转变

- 一、领导魅力当先
- 二、淡化等级观念
- 三、抛开成见：85 90 后向我们冲来
- 四、重个性选择

第四章 85、90 后下属管理的十大要诀

- 一、人性化管理，加强引导，给予尊重
- 二、持续的成长培养系统，教化是关键

三、理性的对职业性跳槽引导

四、职业生涯与职业发展通路的规划与设计

五、沟通方式与时俱进：沟通方式平民化

(1) 调整含蓄的表达方式，或直接沟通方式

(2) 沟通开放式

(3) 多用集体讨论式沟通

(4) 是与 85 90 后员工的沟通习惯同步

(5) 不要发号施令般去沟通

六、压力管理至关重要

七、情绪的合理疏导

八、激励方式的新思维：即时激励

九、弹性化管理

十、加强执行力的渗透和训练

(1) 内心有约束才是真正的自由

(2) 什么是执行力文化

(3) 如何提升执行能力与责任感

第五章 85 90 后管理的机制化建设

一、凝聚团队责任感的机制

(1) 采用虚拟团队做法来弱化等级观念

(2) 由传统的单向管理向双向管理模式转变

(3) 因势利导，让 85 90 后员工的个性能适当彰显，提高其集体参与度，

以凝聚团队精神

二、完善与透明的晋升制度

三、体现公平与竞争的业绩考评机制

四、体现个人能力与团队合作的机制有机结合