
《新生代员工管理》

课程方案

培训目标

1. 分析新生代员工的人格与行为特点，掌握新生代员工的共同心理、行为、职业特征；
2. 掌握对 80、90 后员工的管理技巧，建立对新生代员工具有影响力的新型领导特质；
3. 增加对新生代员工的有效管理与培养能力；

培训方法：

1. 体验式游戏+精彩视频欣赏+研讨互动+行动学习：轻松参与，心灵感受；
2. 现实案例+生动故事+自我测评+实战技巧方法：强化学员做中学以及课程之后的消化与运用，让培训的结果落地、生根、开花、结果。

课时安排：2 天

课程纲要：

导入：

小组讨论：80、90 员工难管理的具体表现

小组反思：刚才的分组讨论让你满意吗？如果把刚才的分组讨论做得更好，我们还要注意或做些什么？

小组体验：头脑风暴、问题聚焦、讨论分享、团队共创

第一讲：解读 80、90 后

一、你眼中的新生代

1. 80、90 思想的四大特征
2. 80、90 能力的四大表现
3. 80、90 素质的三个维度
4. 80、90 心理的三种特性
5. 80、90 对职场的五种态度

案例：火星文的解读和感悟

案例：神秘消失的一代

视频：离奇的面试场

二、80、90 后出现的原因剖析

1. 改革开放的产物

2. 农村留守孩的心理成长

3. 社会环境的剧烈变化

案例：留守孩拦车

案例：某知名学府毕业生找工作

三、出现新生代的深层原因

1. 人性理论

2. “三”我认知的发展

3. 需求三阶新认知

第二讲：80、90 后的管理之道 ----情境领导

小组讨论：如何成为一名好的领导？

A. 学员自我介绍并说出一个他们作为一个领导者最想达到的目标；

B. 每个学员写出一个在领导力方面碰到的问题

C. 本期培训的目的及内容

一、领导的概念

游戏：孤岛求生

团队思考：谁是领导者？

个人思考：你愿意成为领导者吗？

案例讨论：他为什么不成功

领导与管理的区别

二、什么是情境领导？

1. 情境领导的三大技能

2. 情境领导模式

三、员工的发展状态

1. 衡量员工发展阶段的标准

小组讨论：针对你们所分配的类型(D1,D2,D3,D4), 进行小组讨论；他们的特征；他们会给工作和目标带来哪些优势？

2. 四种发展水平解析

游戏：看谁先过关

小组讨论：D1, 2, 3, 4 需要得到怎样的支持？

游戏：制作纸飞机

四、划分领导者行为两个维度

1. 任务行为/关系行为的 领导方式
2. 情境领导模式下的四种领导风格

角色演练：找到你的最佳搭档

案例：1、2、3、4

五、建立 80、90 后的管理文化

1. 接纳包容的文化
2. 互动愉悦的文化
3. 柔性人性的文化
4. 爱与被爱的文化
5. 融合融洽的文化

案例：google 的工作文化

第三讲：80、90 后的管理之术 -----心理能量管理

一、80、90 后的辅导时机

1. 困惑迷茫的时段
2. 无助孤独的时间
3. 年初、终、节假日的时机
4. 成败的时候
5. 识别问题员工 9 个方法

案例：

二、80、90 后心理辅导的形式

1. 一对一的谈心
2. 团队座谈和辅导
3. 心灵关爱热线的建立
4. 内部刊物的宣传
5. 行为训练的矫正

案例：一对一谈心的具体做法

三、80、90 后的心理指导方法

1. 情绪的看板管理
2. 情绪的动力系统

-
3. 五步脱困法
 4. 处理员工的抱怨问题

案例：

应用练习：负面信息成正能量的策略

第四讲：80、90 后的培养方式----训练与成长

一、提升 80、90 后的敬业精神

1. 敬业度的来源
2. 人生三途管理模式
3. 对于新生代的管理策略

案例：王先生的敬业精神

二、80、90 后的学习方式

1. 新生代的 5 大学习方式
2. 网络查找技术
3. 新生代的社交应用

视频：中国达人秀

三、培养与辅导下属

1. 辅导新生代的六个原则
2. 提升新生代的八个方法

四、批评和表扬的艺术

1. 批评四要四不要
2. 三明治批评模式
3. 评判七大禁忌

五、与 80、90 后的沟通技巧

1. 沟通关键词构成
2. 正式沟通的三个要求
3. 非正式沟通的三个策略
4. 情感单元的再次定位

案例：情感单元的新流程

六、80、90 后的动力管理

1. 如何激励 80、90 后

-
2. 80、90 后激励的原则
 3. 80、90 后代激励的五个时机
 4. 80、90 后激励的 12 个方法
- 案例：腾讯的员工激励
- 案例：周大福的员工激励措施