

---

# 《新生代员工管理与引导》培训方案

(2天)

郑奕老师提供

## 一、课程介绍

课程背景：

随着新生代进入职场，逐渐成为职场生力军的时候，过去的管理理论与实践遭遇到

---

前所未有的尴尬，很多管理者感叹新生代管理遇到了“四大难”：

- 1.制度执行难
- 2.有效沟通难
- 3.工作教导难
- 4.员工激励难

**体现在：**

新生代员工工作不积极、不投入、不承担

新生代员工心理素质差、协作力差，人际关系紧张

新生代员工随意辞职跳槽，离职率高，管理成本太高

新生代员工抗拒制度、鄙视义务、漠视责任、超级自我

新生代员工视 60 后 70 后领导为落伍者和无法沟通者

近六成的 85 后没有表现出领导希望的工作激情和绩效

仅四分之一的上班族对现有工作和领导表示满意

企业内部给新生代员工做过很多“洗脑”式的培训，收效甚微

管理者很难理解，新生代为什么就这么随性？

大多数管理者认为：我们的好心、费心、苦口婆心换来的是“新生代”的烦心，恼心，换来的是我们感到焦心、痛心；最后的结论“新生代”喜欢彰显个性缺乏吃苦耐劳的精神、不懂感恩、缺少责任心等，仅仅如此吗？

**郑奕老师观点：**

1.“行有不得，反求诸己”，在信息时代，在选择机会越来越多，没有不好管理的员工，只有缺乏“顺势管理思维”意识的管理者。

2.“方向不对，努力白费”，原因：我们总是

试图通过“控制”来改变他们

坚持过往的“成功”管理经验

多依赖“制度”的刚性

多依赖“薪资”的激励

最缺少基本的“人本心理”知识学习与应用。

他们是职场上从来不曾有过的一个类群，年轻、聪明、有创意、充满活力、大部分人受过较高的文化教育，却又浮躁、情绪化、依赖性强、抗压能力差、缺乏长远规划；

他们具备了职场上精英的潜能，却不具备精英的情商，更不是管理者喜欢的类型，甚至在某些管理者的眼中他们是“垮掉的一代”，辞职、跳槽如儿戏，一语不合炒掉你，“奉献”与“感恩”仿佛从不出现在他们的字典里。殊不知他们也有：

迷茫于职业定位的危机；

缺乏于对目标挑战的危机；

主流价值观缺失的危机；

高 IQ，低 EQ、低 AQ 的危机；

职业态度不够坚定的危机……

新生代员工宁愿失业，也不能容忍自己的价值被忽略；“蓬生麻中，不扶自直”，“治人者必先治己，治己必先治心；争天下者必先争人，争人者必先争心”，当今管理最应该改变的是“谁”？这就是研究这个课题的初衷。

**课程目标：**

- 
- 1、认知新生代的行为特点，反思新生代成长的“心智模式”；
  - 2、掌握新生代职业行为特征，应用管理心理学工具，借鉴优秀的企业管理经验，形成对新生代的正确管理与引导；
  - 3、让管理者管理新生代不再迷茫！提供管理系统引导工具，拿来就用！
  - 4、最终目标“去标签化”达到“正己化人，适者生存、和谐团队。”

### **你可收获（技能篇）**

- 1.认知指南——新生代认知（权威分析报告 1 份）
- 2.引导工具——员工入职引导（PPT1 份）、工作激励（PPT1 份）
- 3.工作引导——高效沟通集锦(PPT1 份)
- 4.工作教导——情景视频(5 个、教导小锦囊（PPT1 份）
- 5.指导新生代的 7 大规矩、66 个工作习惯、63 条必备的常识(清单 1 份)
- 6.自我管理自我提升参考书籍、光碟目录（1 份）

### **你可收获（意识篇）**

- 1.掌握新生代员工典型的社会环境和心理状态、特征，应用心理学的方法和工具针对他们的职业价值观、目标等问题，与现有组织行为管理冲突处理，积极引导管理者理性地看待新生代员工的发展。
- 2.应用“6 感管理法”，帮助管理者形成“顺势管理思维”意识；掌握其心灵成长的引导技术，实现均衡弹管理，建立与新生代员工的新型领导关系。
- 3.利用比对案例形成“3 大引导系统”，帮助管理者实现有效引导新生代的指南，从而有效的降低管理成本。

### **你可收获（知识篇）**

- 1.马斯洛 5 大需求定律
- 2.罗森塔尔效应
- 3.霍桑实验
- 4.杀猪理论
- 5.DISC 性格分析
- 6.顺势管理思维

### **三大呈现特质：**

实用：500 多家企业培训与咨询过程中活生生的案例，件件关联；  
实效：感性讲解，身边事、寻常话、真性情，从不讲高深的理论；  
实战：近 100 家企业新生代员工管理培训与咨询案例启发参考即时应用。

### **四大风格：**

激情：13 年从没坐着讲过 1 次课  
通俗：6 年企业中高层经验，13 年咨询师、培训师经历，400 多家企业  
诊断与调研经历，了解多个行业运作流程，从不讲学员听不懂的术语  
严谨：咨询人的特质，虽要标准化，但不呆板  
幽默：课堂上见

### **五大价值输出：**

给知识——培训师经验、积累、理论和行业底蕴。  
给系统——帮助学员整理思路，用架构串联经验。  
给体验——用案例模拟场景，高品质互动与共享。  
给思想——培训师对课程主题的独立思考与见解。

---

给引导——用咨询式培训技术引导学员愉悦参与

**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**总经理、各部门经理、主任、班组长

**课程特点：**感性讲授、理性点评、案例分析、视频启发、应用比对、量表测试、工具应用。

**课程内容：**

**前言：新生代管理现状分析对管理带来的挑战**

- 1、新生代员工辞职信的反思；
- 2、400份问卷调查引发的思考；
- 3、新生代管理带来的挑战。

**第一讲：新生代成长的“心智模式”解读——溯本清源**

**一、认知**

“你”对新生代行为特征的认识

“你”对新生代员工作业行为认知

百多家企业管理者对此问题的认

贺君宏老师对新生代的认知与观点

本节目标：

- 1.认知力求客观性、公正性，避免片面性
- 2.求同存异
- 3.意识形态方面的改进

**二、行为特质**

“新生代”的素质

“新生代”的能力

“新生代”的思维

“新生代”的心理

本节目标：

- 1、了解新生代的4个维度
- 2、重塑自我认知差异
- 3、拓宽认知视野

**三、心智模式**

教育背景

文化冲突

社会关注

自我认知

本节目标：

- 1、解读90后
- 2、认知80后
- 3、审视70后

**四、小结**

一位80后高管拜年短信的思考

优秀的新生代案例

---

“去”标签化，谁最需要改变？

本节目标：

- 1、了解代员工自己的危机
- 2、去标签化刻不容缓，实际需要“正能量”
- 3、“行有不得，反求诸己”

## **第二讲：正确管理新生代“系统思维”——“6个关键”**

### **一、管理认知**

生产线的变迁 1—卓别林时代

生产线的变迁 2—彼得·德鲁克时代

生产线的变迁 3—乔布斯时代

S.Freud 的观点：心理动力学模型

本节目标：

- 1、了解人格构成：
- 2、意识、前意识、无意识
- 3、本我 - 遵循快乐原则
- 4、自我 - 遵循现实原则
- 5、超我 - 遵循至善原则

### **二、需求探寻**

马斯洛人生 5 大需求给我们的启示

罗森塔尔效应

霍桑实验

著名企业新生代管理案例分享

本节目标：

- 1、掌握先进的管理理论
- 2、拓宽管理思路
- 3、借鉴名企管理思维，改善管理方式

### **三、性格认知**

DISC “人格特质分析”理论与应用

DISC 测试被广泛应用于现代管理中的员工招聘、团队管理、职务调整、工作配对、离职分析、压力管理等。

本节目标：

- 1、掌握新生代员工性格
- 2、认识不同员工的价值需求
- 3、学会通过性格认知如何在工作中进行有效沟通与激励
- 4、性格不能决定人格，但人格可以成就性格

### **四、沟通同频**

沟通原理

“明沟”与“暗沟”

同理心应用

本节目标：

- 1、通过视频与案例分析，
- 2、掌握如何与 12 种不同类型的
- 3、员工有效沟通

---

## 五、从激励上展开

企业常见激励的误区

激励的种类

著名企业如何对新生代员工展开激励

本节目标：

### 1、学习“6 感激励法”

故事感

共情感

娱乐感

交响感

存在感

意义感

### 2、理解并应用

## 六、情绪管理

情绪比事实重要

成本比是非重要

全体比个别重要

情绪控制案例比对

本节目标：

1、掌握情绪控制方法，用你的诚心与耐心换取员工对企业的铁心

2、学习情绪管理的小技巧

## 七、管理权变

营造良好的环境与氛围

领导者严格自律的示范效应

作风的吸引性

态度的相近性

利益的共同性

需求的互补性

威望的征服性

感情的相通性

目标的一致性

本节目标：

1、高明的领导者，引领员工的思维

2、不高明的领导者，看管员工的行为

3、你会变吗？

## 第三讲：有效引领新生代“引领模型”——知行合一

### 一、岗前引导

你为员工做了什么服务？

员工报到时你给了员工什么？

员工进入工作岗位时你做了什么？

管理者的保姆角色？

本节目标：

1、真诚关怀到永远（归属与爱）

---

2、第一印象至关重要

3、你是否在他们心目中塑造了良好“形象”

## 二、岗中引导

如何消除工作中员工的恐惧感

新员工上岗前你做了哪些服务

新生代管理的教练技术

本节目标：

1、掌握工作中引导的3种手法

2、学会引导的时机与技巧

3、如何树立员工的责任意识

## 三、岗后引导

如何为新员工启动暂新的人生

培育与指导的策略

意识引领

本节目标：

1、新员工欢迎栏

2、员工发展计划

3、员工技能储备

4、暂新的人生启动

## 四、总结

从组织角度讲：新生代管理是一种文化；从领导角度讲：新生代管理是一种表率；

从管理角度讲，新生代管理是宽容关爱；从员工角度讲，新生代管理是关注细节；

从制度角度讲，新生代管理是一种责任。