

《新生代员工管理技巧》

又名《新生代员工心理管理与辅导》

课程背景：

- ✓ 为什么员工跳槽越来越频繁？
- ✓ 为什么员工越来越不听话，自我做主？
- ✓ 为什么员工脾气不好，受不了批评？
- ✓ 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？
- ✓ 为什么员工做事不投入，有钱的事就做？
- ✓ 为什么员工与主管冲突增多？
- ✓ 为什么……？

不为什么，只因为他们是后 80/90 后！

面对这个在中国 1985 年以后尤其是 1988 年以后出生成长的新型群体，时代环境造就了他们有着与前人大为不同的人格特质，传统的管理模式与方法，受到了前所未有的挑战。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。许多管理者感觉过去十多年的管理经验要清零，重新开始。后 80/90 后带来的是企业界一次全面的管理补课，谁先转变观念抢先一步谁将拥有企业未来的核心精英群体！谁就拥有未来！

培训收益：

- 1、了解造就后 80/90 后个性特征的时代背景；了解他们的思想根源；
- 2、了解后 80/90 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；
- 3、站在后 80/90 后的角度，提炼对管理者的心态素质要求；
- 4、掌握管理后 80/90 后常用的有效方法；
- 5、掌握有效激励与辅导后 80/90 后的方法；
- 6、学会管理后 80/90 后的情绪与压力，形成良好的企业文化。

培训对象：企业基层主管/班组长、企业中高层管理干部、现场管理干部、HR 经理、培训经理等

【培训形式】理论讲述、角色扮演、案例分析、游戏互动、头脑风暴、视频赏析等

培训时长：1-2 天

课程大纲：

开始篇

一、开班、破冰

- ✓ 班主任/助教开班
- ✓ 培训组织者/公司高层宣导
- ✓ 讲师介绍
- ✓ 破冰活动

二、团队组建

- ✓ 分组活动
- ✓ 奖惩措施
- ✓ 培训公约及签字：以管理的方式上此课程，在课堂中学会科学管理

理念篇

一、基层管理的角色认知与转变

- 1、走出管理的误区
- 2、基层管理者扮演的角色
- 3、管理的5项基本职能
- 4、基层管理者的业绩与影响力

案例研讨

二、为什么是后80、90后？

1、“70，80，90”后成长环境分析

1) 70后的社会环境特征

经常化的政治运动

道德标准统一化：崇尚吃苦耐劳，勤俭节约

工作上统一分配：无自主选择权

缺乏个性：言论不自由，谨言慎行

官僚作风与个人崇拜盛行

2) 80后的年代是起点与分水岭

思想上大解放，反思过去

政治民主进步明显

市场经济开始建立

打破铁饭碗，下海经商成为潮流

3) 后 80/90 后的社会环境特征

受西方文化的影响

对传统的叛逆与继承

传统道德标准的破坏与新标准建立的缺失

挑战权威与自我意识的强化

意识形态的多元化

2、后 80/90 后思想与职业观成因分析

1) 思想方面

文化上由崇美到迷韩

通过互联网把触角伸向世界每个角落

没有经历过风雨洗礼

不迷信权威，不畏权贵

对东西方文化都是一知半解

2) 职场特征

张扬与自我

责任感与合作意识

工作成就意识

频繁跳槽与职业发展

案例研讨

实操篇

一、后 80 /90 后员工的管理辅导

1、后 80 /90 后员工类型分析

DISC 分析法

2、后 80 /90 后员工情景领导模式

情境领导模式分析

3、后 80 /90 后员工有效激励方法

六大激励技巧

分组讨论：80、90 后员工在职场的表现形式

4、如何管理 80、90 后员工（七大管理技巧）

5、如何批评/处分后 80/90 后员工

- ✓ 偶犯的“小错”处理
- ✓ 触犯“大错”严重违纪或造成严重损失的处理

案例研讨 角色扮演

6、如何管理团队中的“刺头”

- ✓ 1) 活用员工的短处
- ✓ 2) 管理“野马”的招术
- ✓ 3) 管理年轻气燥员工的招术
- ✓ 4) 应对老资格员工
- ✓ 5) 管理桀骜不驯员工

现场演练及点评

二、后 80 /90 后员工的沟通与团队管理

1、后 80 /90 后员工的沟通特点

2、后 80 /90 后员工的团队建设

讨论：管理后 80 /90 后员工遇到的困境分析

3、如何成为被后 80/ 90 后员工认同的上司

为何劳模失去光彩，明星成为偶像？

修炼 3Q 与塑造你对员工的影响力

IQ(智商)的修炼——接受新知识

EQ(情商)的修炼——以情感融合

AQ(逆境商)修炼——接受逆反心

4、有效管理后 80/90 后的“管理十化”

企业文化要人性化

企业培训要经常化

应对跳槽要职业化

沟通方式要平民化

压力管理要专业化

情绪管理要理解化

工作奖励要即时化

凝聚团队要渐进化

日常管理要弹性化

管理机制要透明化

5、后 80/90 后团队建设

根据企业文化特征把好招聘关

团队中的个性组合

团队中的性别组合

团队中的技能互补

团队精神培育

案例研讨

三、后 80 /90 后员工的心理辅导与挽留

- 1、帮助后 80 /90 后员工认知企业
- 2、了解后 80 /90 后员工的情绪周期
- 3、后 80 /90 后员工的心理辅导与挽留技巧
 - 1) 后 80/90 后员工的心理辅导技巧
 - 如何挖掘内在潜力
 - 引导塑造自我目标
 - 培养自信心
 - 塑造责任心
 - 能力与业绩改善
 - 行为与习惯改善
 - 职业规划与发展
 - 化解成长烦恼与困惑
 - 2) 留人应做好的六个转变
 - 由官僚到绩效伙伴

由指令者到咨询教练

由监督者到服务引导

由上级到心灵导师

由裁判到同壕战友

由同事到家人

案例研讨

结束篇

1、学员、讲师互动问答(Q & A)

2、考试 (现场笔试)

3、现场 PPT 放映

4、讲师赠言 合影留念

✓ 课后提供管理辅助材料、学习工具包，包括许多实用表格、工具！