

# 新生代员工管理

## 【课程背景】

面对大批“新生代”不可逆转的涌入企业，并将构成企业发展的主力军，管理者在头痛，社会在忧心，我们该如何适从？

管理新生代员工的基层管理者，相当大一部分也是新生代，相似的时代特征能够帮助他们更好的相互理解和观念融合，但存在的问题是面对新生代的性格特征，在管理上他们也无所适从，于是员工和基层管理者流失严重。

在各企业组织扁平化的今天，显然，让企业充满活力的基础细胞的创造者是班组长、部门主管等这些处于企业中底层的管理者。他们是公司和生产员工之间的桥梁，是公司不可或缺的灵魂人物，是工厂提升管理效率的重要环节！在中国制造业高速发展的环境下，如何快速提升一线主管的技能是所有制造型企业面临的迫切问题。对一线主管的人才教育培训问题已经成为企业能否盈利，能否生存与发展的核心工作。

## 【课程特色】

本课程是由柳荣老师深入各类企业，跟企业的人力资源、基层管理者以及一线员工沟通调研，并结合多年管理实战经验倾力而作。

柳荣老师将带领相关的管理人员，对新生代员工的行为特征进行深入的剖析，并且提供有效的管理方式，使管理者与其部属和谐相处，提升员工的主人翁意识与归属感，最大限度稳定企业新生代员工队伍降低员工流失率，为企业创造更大价值。

## 【授课方式】 讲授 + 分组 + 模拟 + 录像 + 活动

**【课程时长】** 1D/6H

**【课程大纲】**

### **第一讲、对新生代的认知**

人员结构改变管理方式

现代基层员工的现状

- 黑猫白猫与浮躁

“代沟”就是“有待沟通”

- 富士康“13 跳”背后

- 东莞员工跳楼引发离职潮

员工离职的原因分析

最令你头痛的特质？

新生代的优缺点描述

- “K 歌、蹦迪”是表现，“独”是本质

理解是前提，管理水到渠成

- 多元制的成长背景下的理解

- 管理，充分理解生命能量学说

- 性格二元制

寂寞求空间

- 新生代情绪与压力管理

- 主流与非主流之争

- 食物链规则

梦想断层给内心的冲击

- 渴望成长与认可

- 如何舒张自我内心压力

“懒”的背后自由伸张

- 管理激励法则

新生代上班的四个理由

**案例：视频 - 《模糊的责任》**

## **第二讲、改变员工心态**

激励原理与 PUSH

人的十大心理需求

建立优秀的企业文化

管理者的员工激励

尊重是基础，理解是关键

培养员工的方法

十六字方针

抵抗情绪的症结

为何说 20 岁的门是木门

新生代的表现力

表现力就是价值

认可方向识别

游戏 + 视频

## **第三讲、有效管理新生态**

如何让新生代信服

- 员工关注核心价值：既要工作 也要快乐

不是没有能力，是心态

沟通管理技巧

- 人际沟通模型与习惯
- 与新生代成功沟通的要素
- 高效沟通的 7C 原则
- 沟通不良的 6 种情况
- 心理学沟通心魔
- 沟通关键技巧

新生代员工的生活方式、道德标准、美学趣味、价值追求、时空观念

权威性领导的倒塌与说服型领导建立

新生代员工的弹性价值与柔性空间

视频、游戏