

新生代员工管理实践

魏 蓝

课程背景：

新生代员工特指 90 后的群体，他们个性张扬，崇尚自由平等民主，表现出推陈出新、不拘一格的形象；面对复杂多变的社会环境、企业经济形势与市场竞争等多重因素，在新生代员工身上出现了许多管理者曾经意想不到的难题/痛点。他们当中，职业道德意识薄弱，团队精神与执行力不够，追求个人主张与自由度等诸多特征导致企业面临新型管理危机。作为管理者，我们必须对新生代员工建立全面客观的认知，树立科学有效的管理方法，将新生代力量打造成为新时代的生力军。

为什么新生代员工会出现难以管理的现象？

新生代员工在中国经济体成长与发展的时代下有哪些重要特征？

如何引导新生代员工更切合企业人才发展的需要？

如何提升新生代员工工作能动性团队协作意识？

管理者如何在角色认知、权利影响与管理艺术上需哪些策略性调整？

新生代员工选、用、育、留？

带着以上问题，让我们一起开启对新生代员工管理的认知与实践吧！

课程收益：

1、掌握新生代员工(90 后)成长时代背景、心理因素及思维模式；

- 2、透过现象看本质，挖掘新生代员工行为方式与习惯的冰山之下；
- 3、建立有效沟通与信任机制，用关怀与价值化解代际鸿沟，提升新生代员工的凝聚力与执行力；
- 4、新生代员工的选用法则；
- 5、知人善任，掌握新生代员工的辅导与培育；
- 6、新生代员工的激励艺术与绩效考核；
- 7、防范未然，做好新生代的挽留与离职管理。

课程特色：

- 1、系统扎实的课程知识体系，丰富的行业案例素材。
- 2、以学员为中心，模拟演练，小组讨论，趣味课堂。
- 3、讲演结合，关键记忆，复盘总结。

课程时间：1-2天，6小时/天

课程对象：企事业单位各级管理人员

课程提纲：

新生代员工管理与实践

案例导入：

解读新生代

一、新生代的社会成长环境

- 1、改革春风如雨后春笋：孕育新生代

2、父母祖辈之手中瑰宝，集“万千宠爱”于一身

3、应试教育体系与家庭教育的双重重压产生的不完整人格

二、新生代的行为方式与习惯，

1、自我意识高涨（此处不留爷，自有留爷处）

2、崇尚自由、平等及多元化的价值观(工作诚可贵，爱情价更高，若为自由故，二者皆可抛)

3、强调现实需求，追求物质享受（今朝有酒今朝醉）

4、抗压能力弱（天妒英才美少年）

案例：Foxconn 一年之内的 14 跳

5、漠视职场文化，纪律性弱

6、缺乏责任意识（流水的银盘铁打的我）

案例：顺丰运维工程师删库

7、文化水平高，学习能力强

8、激情四射，渴望成功

三、观冰山之下（DISC 测试）

简述：弗洛伊德人格素质理论

1、DISC 性格测试

2、DISC 性格剖析

◇ D 型人格特质

◇ I 型人格特质

◇ S 型人格特质

◇ C 型人格特质



四、管理者的自我修养

1、新生代员工心目中的领导

2、从任务型管理者到激励型管理者转变（管理风格类型）

调研：盖洛普对员工敬业度的分析（中国大陆员工的敬业度）

五、沟通制胜，让新生代不思孤独

1、传递关怀与价值，建立信任

信任关系的建立在于有效的沟通，找到“共鸣”

案例：米尔顿和他的病人

2、同理性倾听

Understanding and showing understanding

角色扮演：销售部李经理（70后）与业务员小王（90后）

3、加深关系：寻找共同的兴趣与价值观

1) 新生代的兴趣与爱好

2) 新生代的价值取向

4、选择适于新生代的沟通方式

六、新生代员工的选、用、育、留

1、伯乐相马，荟集优秀新生代

1) 未来人才供给预测与分析

2) 新生代员工的两极分化

3) 如何选聘优秀的新生代

2、人尽其才，发挥新生代的才能

1) 新生代执行力现状分析

2) 提升新生代执行力的管理策略

3) 团队文化与凝聚力

3、薪火传承，助力新生代成长

4、有效激励，激发新生代的能量

(重点结合马斯洛需求层次理论、赫兹伯格双因素理论、亚当斯公平理论、麦克利兰成就动机理论分解新生代的激励技术)

七、如何做好新生代员工的岗位考核

八、总结/回顾