

新生代员工的管理与沟通技巧

课时设计：两天（共 12 小时）

培训对象：企业中、高、基管理人员、生产一线主管、班组长（培训主体）、新生代后备干部。

课程背景：

面对个性鲜明、思想开放的新生代员工，许多管理者在头痛，在管理上他们也无所适从，觉得沟通难、管理难、培养难。如何让新生代迅速能转变思想观念，具备将来为企业挑大梁的能力和责任感，成为企业管理者不得不重视的首要用人课题。其实新生代并不是洪水猛兽。自信、进取、有抱负、重视学习是很多企业在他们身上看到的优点。只要引导得法，激励有方，新生代所发挥的作用将是不可估量的！本课程以深厚的现代心理学理论为基础，同时结合企业实际，将带领学员，对新生代员工的行为特征进行深入细致的剖析，并且提供有效的管理方式，提升新生代的主人翁意识与归属感，最大限度降低流失率，为企业创造更大价值，使管理者与新生代和谐相处。

课程收益：

1. 有备无患：理解新生代员工的心理世界，掌握其核心特质，把握自身面对新生代员工的管理角色，有准备地迎接新生代员工成为企业生力军的新时代。
2. 情绪压力管理：理解新生代员工成长的社会背景，学会有效梳理与调整员工心态，帮助员工快速走向成熟。
3. 科学沟通：掌握与新生代沟通的科学方法与技巧，做一名受新生代员工认同的上司。
4. 自动自发：转变领导风格，变管理为教练，掌握员工激励技巧，帮助新生代员工重塑责任心，激发其对工作的热情，养成自动自发工作的职业化心态。
5. 降低用人成本：塑造适合企业生存的文化，帮助新生代做事做人，有效减少流失率，降低用人成本，为企业创造最大利润！
6. 吸引人才：营造和谐高效的团队的文化，快速吸引、培养人才。

课程特色：

1. 深入浅出：深入剖析新生代员工的心理特点，融合了企业管理者所需的必备管理常识：工作现场指导、员工潜力挖掘、人性化管理技巧、情绪压力管理、员工激励技巧、沟通技巧等内容，全面提升一线管理者对新生代员工的管理能力。
2. 学以致用：针对企业现状，理论联系实际，运用典型案例分析的方式解决他们所面临的棘手难题：员工职业心理塑造、招工难、离职率高、工作兴趣低、向心力差等问题，学完即可运用。
3. 理论根基深厚：作为大学生培训网的特约讲师与企业顾问，海阔老师长期与新生代接触，掌握大量鲜活的新生代大学生及员工的生活与工作案例。同时，他著有《新生代男生那些不能说给大人的秘密》等新生代心理研究专著，形成科学的知识体系，功底深厚。

课程大纲：

【上篇】认知篇

第一讲：认知 — 走近新生代员工

1. 新生代员工给管理者带来的十大挑战
 - 1) 案例：南方电网话务中心的心理援助
2. 新生代员工管理的误区
3. 新生代员工的优点和缺点
 - 1) 异化消费现象
4. 新生代员工在工作中的五大危机
 - 1) 找不到理想信念的危机
 - 2) 工作态度不正确的危机
 - 3) 缺乏团队精神的危机
 - 4) 高理想低实操能力和超低情商的危机
 - 5) 意志不坚定的危机

5. 如何理性看待新生代员工的优点和缺点
 - 1) (羊群效应) 不做随波逐流的羊
 - 2) 世界上没有两片相同的叶子
 - 3) 让自己的闪光点最大化
 - 4) 成为自己想成为的那种人, 过自己想过的那种生活

【中篇】管理篇

第二讲：立志 — 协助制定目标与生涯规划

一、职业生涯规划的意义

二、新生代员工的职业生涯规划路线图

1. 什么是职业生涯
2. 职业意识与职业人的工作观
 - 1) 案例：为何许多新生代员工都想自己创业？
3. 内职业生涯——职业生涯的真正关注点
 - 1) 外职业生涯：
 - 2) 内职业生涯：
 - 3) 内职业生涯——职业生涯的真正关注点
 - 4) 职业生涯快速进步的秘诀

三、案例讨论：是否提拔小张？

第三讲：培育 — 做好新生代员工的“选育用留”

1. 新入职的新生代员工如何培训
2. 员工培育与教导的三种方式
3. 新生代员工培育的十大策略
4. 指导新生代员工时常犯的错误
5. 优秀管理者的六个特质
6. 善用归因理论帮助下属理清思路
 - 1) 凯利的归因分类
 - 2) 归因维度的特征
 - 3) 归因维度的特征和方向
 - 4) 归因的三个信息
 - 5) 归因的四个基本判断原则
7. 案例讨论：如何从归因的角度判断小张错在哪里？

【下篇】沟通篇

第四讲：心态 — 完善新生代员工的良好心态

1. 关于员工态度的组成分析与管理对策
2. 如何引导新生代员工改变心智模式
3. 建立正确的六个工作心态
4. 如何因人而异，帮助建立正能量工作心态
 - 1) 内心的隐密世界
 - 2) 影响人格形成因素
 - 3) 13型人格理论的来源
 - 4) 13型人格理论如何划分四大人格类型？
 - 5) 13型人格四大类人格核心特点
 - 6) 人格的优势和劣势
 - 7) 如何按员工的人格模式感知应对世界？
 - 8) 沟通习惯与人格类型的关系

5. 中庸型员工的深度沟通策略

- 1) 弱点
- 2) 成长环境
- 3) 着装偏好
- 4) 最爱说的话
- 5) 团队表现
- 6) 闪光点与阴暗面
- 7) 总结
- 8) 弱点及应对策略

第五讲：沟通 — 如何跟新生代员工沟通

1. 沟通的精髓和要义
 - 1) 什么有效沟通
 - 2) 沟通效果比重
 - 3) 沟通六大技巧
2. 沟通三要素——手部技巧
3. 沟通三要素：注视礼仪
 - 1) 现场演练：向在座的新同事 2 分钟自我和团队介绍
4. 如何巧用体态语
5. 正确认识恐惧心理
6. 正确认识恐惧心理
7. 逐步征服恐惧心理
8. 说话时的发音技巧

第六讲：激励 — 如何激励新生代员工

1. 新生代员工的激励系统
2. 管理者容易犯错的六种激励方式
3. 如何成为新生代员工认同的上司
4. 新生代员工管理的成功关键
5. 激励是个系统工程
6. 激励能力对人才培养的重要意义
7. 激励时如何打破常规
8. 用认知不协调理论激励员工
9. 用超我理论激励员工
10. 互动演练：如何运用认真不谐调、超我理论帮小张戒除网瘾

总结、新生代员工管理的精髓是“理”不是“管”

1. “理”是企业经营的重中之重
2. 刚性权力与柔性权力的关系
3. 领导是事业生活双修的旅程