

互联网思维的新生代员工管理

【课程背景】

在企业管理中，企业期望忠诚、敬业、稳定的员工，但在现实工作中越来越多的管理层意识到一个共同的问题，那就：面对新生代员工，他们有些手足无措。

现在，新生代员工撑起了企业的一片天，当他们渐渐大量走入企业，然后又过客匆匆，离开企业，居高不下的“流失率”，企业又将如何应对？是仅一句员工没有责任心定论吗？亦或是新生代员工的职业素养不良？

在全球信息化时代，员工选择机会越来越多，新生代员工敢于挑战权威和传统理念，以自我为中心、崇尚自由，同时新生代员工又具有可塑性强、容易被激发、兴趣涉猎广泛、学习能力强、自信和创新的这些特质。

企业管理者更要懂得如何管理新生代员工！谁掌握了他们，谁将是未来企业的赢家，未来企业的核心竞争力将是新生代员工的合力！

【课程目标】

- 1、深入了解造就新生代员工个性特征的时代背景
- 2、了解新生代员工的人格与行为特点
- 3、如何正确对待新生代员工
- 4、掌握对新生代员工的激励技巧
- 5、掌握对新生代员工的管理技巧
- 6、掌握对新生代员工的辅导工作

【课程对象】

本课程适合企业的管理者

【课程大纲】

前言：成长环境分析

- 思考：心中的90后和00后
- 案例分析：刻板效应不可取
- 用开放的思维和眼光重新审视管理工作
- 90后的代表人物分析
- 互联网时代的新生事物

第一部分：新生代员工的特质及成长环境分析

- 70、80、90后生活环境的时代差异
- 管理模式与新文化的冲突特征

- 价值观差异的起点与分水岭
- 必须面对的现实：非主流将影响主流
- 从多生子女时代走向独生子女时代
- 从终极性价值观走向工具性价值观
- 互联网的一代（不再师承父母和传统）
- 没有过滤机制，接纳包容极强
- 不再崇拜继承，更加狂热前瞻

第二部分：管理者思维

- 小测试：自我评估
- 自我认知的精髓
- 佛洛伊德的理论：潜意识、前意识、意识
- 人类的本能分析：本我、自我、超我
- 互动：自我认知画像
- 自我认知的转变
- 体验：感受转变
- 案例分析：英格兰后卫特里
- 老板心态
- 用互联网思维看管理
- “后喻时代”的变化
- 从“买方市场”到“卖方市场”
- 如何打造“魅力雇主品牌”

第三部分：如何更好的管理新生代员工

- 管理新生代员工遇到的困境分析
- 为何劳模失去光彩，明星成为偶像
- 新生代员工心目中理想的上司
- 尊重：学会蹲下来说话
- 平等：把对方放在和自己一样的高度
- 语言暴力造成的伤害比想象中更严重

- 诚实守信与塑造自己的管理魅力
- 实现他人理想与建立新型领导力
- 管理工具：3L（猴子管理法）
- 学会倾听一线的声音
- 新生代员工“定”的管理技能—定向管理
- 新生代员工“跟”的管理技能—沟通管理
- 新生代员工“带”的管理技能—教练管理
- 新生代员工“合”的管理技能—融合管理
- 新生代员工独特性管理技能

第四部分：管理从“心”开始

- 案例讨论：你会怎么解决这个问题？
- 学会深入人“心”
- 案例讨论：优秀的员工需要具备哪些素质？
- 心理学定律：黄金规则
- 心理学效应：首因效应、刻板效应、晕轮效应
- 马斯洛需求层次理论
- 克雷顿·奥尔德弗 -ERG 理论
- 哈利·哈洛——小猴子的实验
- 用“心”管理的真谛
- 让员工有“家”的感觉