

《95 后新生代员工管理》

【课程背景】

95 后步入职场，构成企业发展的主力军，他们不仅已逐渐成为企业主力员工，部分人员还走上了管理岗位。这些新生代的员工和管理者在很多方面显现出不同的职业价值观和行为模式。企业在头痛，社会在忧心，我们该如何适从？其实 95 后并不是洪水猛兽。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，95 后所发挥的作用将是不可估量的！

基于坚信 95 后新生代员工同时兼具对未来美好愿望的初衷以及实现愿望的无限潜能，我们总结梳理了这堂课程，以便为企业在 95 后员工的管理过程中有所借鉴和使用，在提升组织绩效，培育优秀人才，降低员工流失方面有所助益。

【课程收益】

1. 了解 95 后所处的时代的抑制和促进因素；
2. 学习掌握员工的认知行为模式，并招募到优秀人才；
3. 教会 95 后员工快速融入组织并做好培养计划；
4. 员工执行力建设及 YCYA 追踪表的使用；
5. 教练技术在 95 后员工管理过程中的巨大作用；
6. 理性看待员工留存和流失，明确管理者的使命。

【授课特色】

体系化的理论知识 + 丰富的实战案例 + 现场的角色扮演 + 简单易用的管理工具

【课程对象】 中层管理者

【课程时长】 2天 (6小时/天)

【课程大纲】

第一部分 时代对青年从不宽容

1. 《猎场》台词
2. 时代背后的黑手
3. 娱乐至死的错觉
4. 代沟：价值观变迁
5. 三种人易堕落
6. 事业成功基石：智商、情商、逆商
7. 逆商的缺陷
8. 社会进步不等于个人成长
9. 两种人生组成

案例 1：青年人网贷数据

案例 2：拆迁户一夜暴富

演练：说出你对 95 后员工的真实印象

第二部分 95 后员工的亮点

1. 时代馈赠：互联网的力量
2. 碎片化是把双刃剑
3. 瘾性组织的启示
4. 英雄主义情节

5 . 在沉默中崛起的力量

6 . 裂缝中照进来的光

7 . 权威也要改变

8 . 联盟组织

案例 1 : 韩都衣舍的极速扩张

案例 2 : 学生会和游戏公会的妙用

演练 : 举例你发现的 95 后员工共性亮点 , 以及对组织发生了怎样的积极作用

第三部分 如何招募 95 后

1 . 人与树 : 叶、枝、干、根

2 . 人才的分类

3 . 合适和合格的区别

4 . 面试的注意点

5 . 面试追问技巧

6 . 六大动机识别

7 . 如何避免员工快速脱落

案例 1 : 《西游记》真的是描述团队配合吗 ?

案例 2 : 劳动密集型行业的面试设计

演练 : 还原本部门的面试场景

第四部分 95 后如何融入组织

1 . 迎新会的设计

2 . 高光时刻

- 3 . 民间组织的运作
- 4 . 功能组：事事有人管、人人有事做
- 5 . 团建三多
- 6 . 天下是谈出来的：新人的 10 个第一次
- 7 . 心灵契约
- 8 . 培养的规划：KASH 模型

案例 1：走动管理中的“望闻问切”？

案例 2：越被骂越开心的下属。

演练：饭局上如何对下属进行关怀和培养

第五部分 95 后的执行力建设

- 1 . 领导如何安排工作
- 2 . 执行力到底是什么
- 3 . 结果不等式
- 4 . 如何定义结果
- 5 . 九段秘书：结果意识强化
- 6 . 敲响领导的门
- 7 . 4R 执行系统
- 8 . YCYA 追踪表
- 9 . 执行的 16 字原则

案例 1：中国和日本企业管理者安排工作方式的不同？

案例 2：领导的表格指导。

演练：各小组讨论发表对员工执行力和管理者领导力辩证关系的看法。

第六部分 95 后需要的是教练而不是上司

1. 管理者和教练的区别
2. 教练的两个信念
3. 有效倾听
4. 有效反馈
5. 有效提问
6. Grow 模型
7. 认可和表扬 - ABC 模式
8. “为什么”和“如何”的区别
9. 领导者的离场管理

案例 1：爸爸的眼泪

案例 2：领导出差下属更卖力

演练：小王的苦恼

第七部分 95 后的留存和离职

1. 影响员工留存和离职的因素
2. 95 后不喜欢的 9 大管理行为
3. 留存是最好的招聘
4. 谨防“智猪”搭便车
5. 选择人还是培养人
6. 管理者的真正使命

案例 1：“升米恩斗米仇”的上下级关系

案例 2：时间象限的深层解读

演练：用 YCYA 追踪表制定 95 后员工培养计划。