

走近新生代

--95 后新生代员工管理

讲师：马一辉

课程背景：

随着时间的推移，95 后的员工正逐步成为企业的主力军，现在几乎每个企业中都有这样一批人，他们被誉为“新时代的宠儿”，他们个性鲜明、看待事物有自己独特的见解、积极阳光，但有时也会“一言不合就裸辞”，他们是企业的未来，但同时又让我们的管理者们摸不住脉搏，由于特定的年龄段和社会经济环境影响，很多管理者感觉到与他们沟通有“代沟”，70、80 后的管理者在他们的面前往往会哭笑不得，他们让管理者又爱又恨，而这一起的关键是要找到打开“沟通之门的钥匙”

课程目标：

- 1、通过学习，系统的掌握 95 后等新生代员工的管理和沟通方法。
- 2、引导 95 后在工作中发挥自身优势，规避相关不足；
- 3、营造 5 感，赋能 95 后在职场中激发更大效能；
- 4、畅行沟通，使 95 后员工更具团队归属感；

课程时间：1 天，6 小时/天

课程对象：企业基层、中层、中高层管理者

课程特色：情境体验式教学+科学方法传授+专业教学视频+案例分析+情景模拟+小组讨论

课程大纲

引入：视频案例：

第一部分：洞察先机，95 后为什么不一样

- 1、 95 后的三个关键词：

物质、精神、互联网

2、95后和70，80后的不同

文化多元的时代背景下，95后更注重自我价值的实现

第二部分：崇尚平等，95后眼中的职场观

1、95后求职看重的因素，以及各个年代平均在职时间的变化

2、95后职场中4大常见问题

3、95后复杂性格的表现

4、职场管理者的时代分层

5、管理者管理方式和95后缺乏共振

6、管理者针对95后的管理变革

新职场文化形成，95后更注重职场氛围是否匹配

第三部分：因势利导，95后其实也很励志

1、与95后共赢的4个建议

2、95后管理之：赋能5感

参与感：给予话语权

认可感：合理薪酬，高效激励是对95后最直接的认可

进阶感：明确目标，规划路径

责任感：适当放权，公平竞争

归属感：团队和企业文化打造

第四部分：放低姿态，95后喜欢共情沟通

1、共情沟通

案例：老师与学生的甄嬛体对话

2、与95后沟通常见的4个误区

3、与95后沟通的6个绝招

4、表扬与批评的技巧

汉堡包原则

BEST原则

视频案例：晚安女孩

总结与回顾：95后不是异类，95后一直在努力，一直在追求梦想的路上奔跑。作为管理者，要清醒的看到这一点，他们缺乏经验，他们需要的是鼓励与尊重，管理者与他们共情，相信一定会实现团队与个人的双赢。

