

95 后员工管理

【课程背景】

95 后是放荡不羁的一个群体，他们独立却依赖；开放却脆弱；好学上进却目标不明确；可爱可信内心却拒绝长大。面对这样的 95 后们，管理者们该如何管理，才能让 95 后更好地认定公司、认定组织同时发挥最大的能量呢？本次课程将会给您提供非常实用的情境下的操作工具。

【课程目标】

1. 了解 95 后员工特色；
2. 对症下药学会与 95 后员工相处；
3. 95 后新员工入职期间如何建立关系；
4. 95 后试用期期间如何关注学会选、用、育、留、去；
5. 掌握生涯规划、周期面谈等手法更好地管理 95 后。

【课程大纲】

一、破冰

了解管理者们的痛点及对课程的期待值

目的：通过活动让管理者们愿意加入进来，同时梳理学习期望值，为课程效果提升助力。

二、95 后的特点及需求

通过案例分析、小组讨论等，让管理者们了解 95 后员工的成长背景，并推导出其特点及需求，为后续管理进行服务。

目的：

1. 了解了 95 后员工的成长背景后，对他们才会多一些理解；
2. 学会掌握 95 后员工的需求，抓住关键点，针对性地解决管理问题。

三、职业价值观提炼

通过学习，掌握职业价值观的提炼办法，学会识别 95 后员工的需求，进而学会对症下药的办法。

目的：

3. 95 后员工往往存在目标不明确的特色，通过该环节，管理者可以帮助 95 后员工们找到自己的职业价值，进而让自己的工作更有动力；

4. 梳理出 95 后员工的职业价值观后，自己也会更加清晰员工们更需要给予的是什么，在日后的管理过程中会减少很多不必要的麻烦。

四、95 后新员工入职关怀

学会文化的建立，对于 95 后的员工来说，他们独立却依赖。虽然看似独立，但是他们非常期待有人能引领自己有更好的方向和目标，因此如何为 95 后员工们在入职之初，建立自己的职业目标非常有必要。所以，各位管理者们可以通过该环节学会建立团队文化，同时学会帮助员工们制造梦想。

其次，入职期间的规则建立非常重要，日后员工们是否遵循规则，和在入职期间是否有明确的说明有着非常大的关联。因此，领导者们学会规则建立也是非常重要的一个环节。

目的：

1. 学会建立规则，为日后的管理规避麻烦；

2. 学会文化建立及目标引导，帮助 95 后清晰职业目标。

五、场景工具学习

对于试用期及通过试用期的 95 后员工学会育、留、调、去的办法，即学会考核、生涯规划及阶段性面谈的办法，进而识别哪些员工可以继续用且可以进行更好地培育；哪些员工需要再进行培训或锻炼可能达到标准；哪些员工不适合该岗位需要岗位的调整变化；哪些员工不适合本企业，需要辞退等。

目的：

1. 学会对 95 后员工进行分类、分级管理；
2. 学会掌握阶段性面谈办法，提升员工工作动力；
3. 学会通过具体的工具与员工拉近关系，无论留或去，让员工均能达到感激自己的目的。

六、我的行动计划

结合当天学习的内容，并结合自己团队实际情况，制定出一个月的行动计划。

目的：

1. 整理当下团队情况，梳理工作思路；

2. 延长培训效果，让培训作用更加落地化。

【课程时长】

一天