

5G时代，新生代员工管理

课程亮点及收获：

这门课程给你带来一种能力；
这门课程给你带来一套全新的思维；
这门课程给你带来一系列确定性的解决方案；
这门课程给你带来一部突破性的认知偏差大戏；

这门课程在如今的新经济下，当之无愧的是一门通识课程，而且是通识第一课，学了它，你才能有效的面对不确定性，才能通过动态的知识型工作群体达成组织的绩效；

它扫除的不是知识的盲点，而是认知上的盲区；它提供的不仅仅是认知，而是透过职场群体洞察人性的底层逻辑；

其实互联网时代的个体非常强大；
其实当下职场上最大的场景就是——赋能；
其实如何识别岗位的适配度，正在被职位创造力所取代；

课程大纲：

1，管理新生代——先学会融入圈层

- @ VUCA 的外部环境下，不确定性成为常态；
- @ 95 后已经成为主流工作群体；
- @ 为什么跳槽成为高频事件？
- @ 怎样看待和面对“996”？
- @ 您懂的新生代员工期待的场域吗？
- @ 您能理解新生代——线下冷漠，线上热情？
- @ 组织与个体；
- @ 透过现象折射出 95 后的职场逻辑。

2，新生代员工——破局组织运营之痛

- @ 心法与脑洞；
- @ 时间管理；
- @ 职场情绪管控；
- @ 自我认知力；
- @ 效率与协同；
- @ 新生代工作观——更加务实；
- @ 协调沟通能力是短板；
- @ 个体价值与被认可度；
- @ 新生代更强调自主，内在驱动力。

3，新生代的职业规划——我的命运我做主

- @ 心流与集体心流；
- @ 对于新生代员工——切记不要押宝员工忠诚度；
- @ 激励与赋能，推力与动力；
- @ 如何在当下来评价一名员工？
- @ 知识型工作者的有效产出在哪里？
- @ 新生代员工与组织的关系——合伙人；
- @ 商业模式与人力资本。
- @ 管培生面临的挑战。

4，新生代员工——驱动组织迭代

- @ 新生代在组织中的焦虑感源于哪里？
- @ 胜任力模型分析——千万不能一厢情愿？
- @ 新思维，新渠道——如何招聘到优秀的新生代员工；
- @ 泛娱乐化环境下，新生代是组织变革的核心；
- @ 对新生代的管理先打破科层制；
- @ 组织中的“强关系”与“弱关系”；
- @ 人人都是 CEO——用户付薪；
- @ 内生力——新生代的长效“激励”方案；
- @ 打造极限团队；

5，新生代员工——引领组织文化的变革

- @ 怎样克服“职业疲劳症”？
- @ Z世代的财富观与打破传统考核方式；
- @ 点燃激化团队；
- @ 内在动机的价值感；
- @ 自主，胜任，参与，互动，信任——改写组织文化；
- @ 自信，共享，成长，协作融入文化；
- @ 企业文化应该是一套固化的标准吗？
- @ 如何打造动态的，生生不息的企业文化？
- @ 新生代员工价值感，成就感，获得感，幸福感。

向华为一样，学会授权与赋能.....

向海尔一样，学会组织进化与点燃个体.....

向阿里一样，学会拥抱变化与组织运营.....