新生代员工管理

【课程背景】

做了很多年的管理，怎么突然觉得自己不会“管理”了？现在的新生代员工，怎么是说不得也碰不得呢，他们的激情都到哪里去了，他们到底想从工作中得到什么呢？

面对大批“后 80、90 后”不可逆转的涌入企业，并将构成企业发展的主力军，“后 80”与“90 后”是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融和。他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……“后 80”和“90 后”的员工就像一台笔记本电脑，能创造无限的价值，同时须轻拿轻放，因为他们容易出问题。本课程根据老师对后 80 员工在企业中的工作凝练的分析与管理经验而成，注重实际运用，与您共享新生代员工管理与辅导的技巧。

【课程收益】

全方位了解后 80 与 90 后员工的行为和人格特征；
掌握了解后 80 与 90 后员工沟通的方法及途径；
掌握管理后 80 与 90 辅导员工的方法技巧及策略。

【适合参课人员】

企业中、基层管理及人力资源管理人员

【课程时间】

1 天/6 小时

【课程大纲】

破冰：悦己时代——新生代

第一讲：了解后 80/90 员工基本状态

1、研究后 80/90 员工管理的必要性
2、新生代成长印迹—家庭环境的分析
3、新生代成长印迹—思想状态的分析
4、新生代成长印迹—价值观与行为特征的分析
5、新生代成长印迹—职场表现的分析
6、后 80/90 员工心中、眼下看重的
7、后 80/90 管理问题的归纳

第二讲：面对后 80/90 员工的观念转变与辅导

1、后 80/90 员工关系的核心理念
2、面对后 80/90 员工管理方式的变更
3、面对后 80/90 员工做到三行正己、三 Q 修炼、三字延伸
4、带好后 80/90 员工的教练方式
5、一线管理要帮后 80/90 理清的四个步骤
6、新一代缺少的务实精神
7、领导者面对新生代的四个阶段
8、后 80/90 员工培育的一个中心两个基本点
9、一线管理者面对后 80/90 不稳定性的前瞻能力

第三讲 抓住新生代沟通的心

一、新生代沟通之内心
　　1、80 后——小姐的心思丫鬟的命
　　2、90 后——话说主流就是非主流
二、新生代厌恶的沟通方式
　　1、一本正经的说教
　　2、不关心直接决定
　　3、工作汇报未反馈
　　4、以权压人式沟通
　　5、针对个人的批评
三、妙用新的沟通工具
　　1、小组讨论
　　2、务虚会议
　　3、“饮水机旁”
　　4、头脑风暴
　　5、行动学习
　　6、数字管理
案例：数字时代的数字管理
小结：沟为标、通为本！

第四讲 管控新生代工作绩效

一、工作绩效的新思路
　　1、团队绩效和个人绩效
　　2、绩效周期和绩效密度
　　3、绩效维度和绩效衡量
　　4、绩效管理和绩效游戏
二、设计新生代的绩效指标
　　1、结果导向
　　2、关注过程
　　3、结构简单
　　4、动态平衡
　　5、不盲目量化
　　6、充满趣味

7、聚焦未来

小结：有条件的绩效思考！