

# 《新生代员工管理》培训课纲

新生代员工，需用全新的管理理念和方法

**主讲老师:**何岸 中科院心理所博士研究生 管理技能、领导力、执行力、有效沟通 培训师

**课程受众:** 新生代员工的管理者、储备干部

**课程时间:** 2天 (6小时/天)

**授课方式:** 案例体验 + 实战方法 + 录像观赏 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评

**授课特色:** 课前调研及个性化设计+课中系统知识及实操演练+课后做知识转化为绩效指导

**课程背景:**

- 为什么新生代员工（95后/00后）的管理，被特殊地提出来？
- 为什么把管理70/80后员工的方法用在95后/00后身上屡屡受挫？
- 为什么新生代员工还经常抱怨领导不理解他们？
- 为什么与新生代员工的沟通常常出现代沟？
- 到底发生了什么，令到新生代员工的管理如此艰难？
- 到底新生代员工在意什么？关注什么？用什么方法管理才能有效？

95后/00后是特殊的一代，也被称为“Z世代”、“移动原生代”、“数字时代原住民”、“独二代”。因为他们的成长背景，让这一代人与70/80后相比，呈现出不一样的特质，他们个性十足的彰显，有时显得很难管理。而现实工作中，他们的领导又多半是70/80后，中国的重大变革时出生的一群人，他们之间很自然地形成代沟，给管理带来困境。面对这些问题，必须想办法来解决。

**课程收获:**

让学员

1. 了解新生代员工的出生背景和成长环境
2. 在心理上，认同、接纳新生代员工与自己的差异
3. 从接纳、尊重、欣赏开始，到引导、发挥新生代员工的能力
4. 掌握激励新生代员工的方法，让员工和管理者一起动起来，打造自动自发的团队
5. 学会培育新生代员工，让团队人尽其才，物尽其用，充分发挥团队资源
6. 学会授权新生代员工，充分发挥其潜能

7. 掌握有效沟通方法，提升与新生代员工的沟通能力
8. 学会运用教练技术管理新生代员工，提升个人的领导力，拥有权力之外的影响力

## 课程大纲：

### 第一部分 了解新生代员工是管理的开始---帮助管理者了解新生代员工的特点

1. 讨论：新生代员工管理为什么这么难？
2. 案例分享：95后的辞职信
3. 新生代员工成长中的影响因素
  - 1) 95后/00后出生在中国经济快速发展期
  - 2) 95后/00后出生在计划生育政策实施后期的4-2-1家庭
  - 3) 95后/00后成长于科技高速发展，资讯信息爆炸的时期
  - 4) 95后/00后成长于意识观念多元化的特殊时期
  - 5) 95后/00后成长于中国家庭环境和职场环境的动荡期
4. 分享：新生代员工的人格特质
5. 新生代员工在职场中的五种常见问题
6. 新生代员工在职场中的五种好的表现
7. 讨论：新生代员工的长板与短板
8. 新生代员工的整体画像
9. 分析：导致新生代员工离职率高的五种内部原因
10. 心声：新生代员工对组织、对管理者的期望

### 第二部分 做新生代员工的领导，要先在心态上做好准备

特别的管理，给特别的95后/00后---帮助管理者调整固有观念，探索新型管理思路

1. 新生代员工的管理，是管理者无法回避的责任
2. **接纳、理解、认同与包容**---任何持有偏见的管理，都注定不会成功
3. **信任**---建立信任比建立权威更重要。与新生代员工做可信赖的朋友
4. **欣赏**---看人之大，取人所长。欣赏是最经济最有效的激励方式
5. **尊重**---是人类的共同需求。尊重新生代员工的意见，在管理中体现尊重
6. **共赢**---人生是合作的舞台，不是竞技场，合作方能共赢
7. 领导力原理：用人所短，天下无可用人，用人所长，天下无无用之人

8. 案例讨论：实际工作中，95后员工与上司彼此不解的一个案例

**第三部分 适合的管理，才是有效的管理，有效果比有道理更重要**

**特别的管理，给特别的95后/00后---帮助管理者调整管理方法，实现员工与组织共赢**

**一、引导新生代员工快速融入团队---顺势管理，留好人，用好人**

1. 讨论：软的不好使，硬的就离职，管理者到底应该使用什么样的权威？
2. 建立让新生代员工认可的权威的三种方式
3. 新生代员工融入团队的五个阶段
4. 不同阶段管理者应采用的管理方式
5. 帮助新生代员工做好个人职业规划，让其融入团队，与组织共成长

**二、激励好新生代员工---让员工从“要我干”到“我要干”，打造自动自发高意愿团队**

1. 激励的心理学原理：刺激—需求—行动
2. 传统激励方式面对新生代员工的利与弊
3. 激励中的常见误区
4. 讨论：新生代员工最需要的是什么？
5. 新生代员工激励的要点
6. 工作中对于新生代员工常用的六种激励管理方式

**三、培养好新生代员工---满足员工的成长需求，管理者又有人可用**

1. 新生代员工有强烈的成长需求
2. 三种方式培养员工的关键点：OJT(岗上培养) + OffJT (集中培训) +SD (自我启发)
3. 如何制定新生代员工培育计划
4. 演练：岗上指导新生代员工的五个步骤
5. 工作中教导新生代员工的六个时机
6. 讨论：新生代员工入职的8个步骤

**四、授权好新生代员工---帮你充分发挥新生代员工的潜能，确保目标的实现。**

1. 案例讨论：如何通过授权调动新生代员工的积极性
2. 授权的四种类型---哪些权力可以授权给新生代员工
3. 授权的五个原则
4. 案例讨论：对新生代员工授权中常见的六个误区
5. 有效授权的七个层次---情况不同，对新生代员工授予不同的权限
6. 案例讨论：上司交给下属任务，下属为何无从下手？

## 五、沟通好新生代员工---让团队减少内耗，协同一致完成目标

1. 案例讨论：新生代员工需要什么样的沟通
2. 与新生代员工达成良好沟通应该具备的四大心态
3. 沟通中应掌握的十点人性与方法
4. 与新生代员工沟通的五个要点
5. 如何转化批评为鼓励，如何利用欣赏让员工更好发挥特长
6. 案例讨论：企业中常见的主管与95后员工冲突问题的解决

## 六、教练式领导——教练技术在管理新生代员工中的优势与应用

1. 体育教练进入企业界---教练技术的形成
  2. 教练型领导力的基本观点：“人”的问题解决了，才能从根本上解决“事”的问题
  3. 案例分析：从新生代员工的对话中，看教练型领导和一般领导的关键区别
  4. 教练式领导的四种能力
  5. 教练式领导的四个步骤
  6. 案例：教练技术---探秘术在新生代员工绩效辅导面谈中的应用
-

# 培训落地解决方案

全方位解决方案，使培训真正落地

## 一、课前准备

1. 课前，老师提供《问卷调研》及电话调研
2. 根据调研结果，设计个性化方案

## 二、课上落实

1. 授课形式：案例体验 + 录像观赏 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评
2. 课程结束前，老师带领学员梳理学习的收获和感悟
3. 布置作业：制定《培训后行动改善跟踪表》，交HR跟踪

## 三、课后支持

1. 行动改善的跟踪点评和建议
2. 解答学员在实际应用中的问题
3. 给客户在管理方面的建议

**注：本方案为初步方案，通常情况下，会在培训前与客户做进一步沟通，根据企业具体情况，调整成最符合企业实际情况的个性化方案。**