

# 《新生代员工管理》

**【主讲老师】** 王海涛 MTP 中层管理技能、执行力、领导力、文化建设 培训师

## **【课程背景】**

如今，80 后、90 后慢慢已经成为企业发展的主力,95 后、00 后也开始大量进入企业,新生代员工带着他们鲜明的特性,带给企业及管理者诸多的困惑和挑战。他们很多方面备受诟病，如自大张狂、承受力差、缺乏耐性、自以为是、不负责任、纪律性差、忠诚度低等。

其实，我们也能很容易地看到新生代员工身上明显的优点，如聪明好学、绝不服输、善于创新、充满激情与活力、工作能力强、个性独立、善于思考、有爱心和同情心。

作为管理者应深刻了解 95 后、00 后这一代人的独特个性，改善管理方法，适应时代变化的要求，积极的培养与指导他们成长，增强忠诚度，才能带好团队，创造更高绩效。

## **【课程收益】**

1. 知道 95、00 后的心理特征；
2. 学会培育与指导 95、00 后员工
3. 掌握如何激励与留住 95、00 后员工
4. 能够选择适合的领导风格进行权变情景管理

**【授课对象】** 中基层管理者、骨干员工等

## **【授课方式】**

讲授 + 案例剖析 + 视频 + 小组互动研讨，案例紧贴实际工作，讲解由浅入深、化难为易，让学员由工作时身边发生的事例中学习精髓。

## **【内容大纲】**

### **第一单元 认识新生代员工的心理特征**

#### **一、新生代员工的一般特征**

1. 独立性强，协作性差
2. 思想开放，价值观模糊
3. 以物质经济为主导

#### **二、新生代员工的优点和缺点**

1. 新生代员工的优点
2. 新生代员工的缺点

#### **三、新生代员工的成长环境与心理特征**

1. 新生代员工经历的四大环境

2. 不同年龄段的心理特征

#### 四、新生代员工员工的行为表现

1. 工作中的行为表现

2. 生活中的行为表现

#### 五、新生代员工工作中的五大危机

1. 模糊的职业定位

2. 缺乏长远目标

3. 价值观不正确

4. 智商高，情商低

5. 立场不坚定

#### 六、新生代员工的工作表现给管理带来的挑战

1. 对工作无所谓

2. 不愿配合加班

3. 不愿接受上级批评

4. 害怕承担责任

5. 喜欢不辞而别

### 第二单元：重领导少管理——不是你有权力，而是你有魅力

#### 互动训练：管理与领导的区别

##### 一、以身作则

1. 上行下效：下属善于模仿

2. 坚定自己的价值观

3. 五项修炼：自律、自省、理解、理性、快乐

##### 二、共启愿景

1. 把我们的愿景变成他的愿景

2. 展望未来，描绘清晰

#### 工具训练：如何帮助下属规划未来

##### 三、挑战现状

1. 认清问题

2.打造团队流行语：有点意思

#### 四、使众人行

1.领导力就是影响力

2.树立非职权影响力

**测评：你善于利用哪种影响力**

#### 五、激励人心

1.用故事代替道理

2.特点：理性分析，感性决策

3.需求分析：下属需要什么

### 第三单元：多倾听少洗脑——你不一定是对的，我有我思维；

#### 一、深度倾听

1. 倾听的 3R 原则

2. 接受、反应、确认

3. 阻碍倾听四种行为

4. 建议、安慰、批判、询问

#### 二、有力提问

1. 开放式问题

2. 如何型问题

3. 未来导向型问题

#### 三、有效反馈

1. 有效反馈：付诸行动

2. 积极性反馈

3. 发展性反馈

### 第四单元：讲结果少说教——你要的是结果，操作是我的事；

#### 一、结构性思维的四个基本特点

1. 结论先行

2. 上下对应

3. 分类清楚

4. 排序逻辑

### **案例：这样传达信息可不行**

#### **二、结果导向求效率**

1. 什么是结果
2. 结果的三要素
3. 如何布置工作

#### **第五单元：常激励少批评——批评令我反感，激励让我上心**

##### **一、激励与辅导**

1. 激励理论：公平理论、成就理论、期望理论、需求理论
2. 激励中的常见误区

##### **工具训练：如何表扬员工**

##### **二、如何客观的批评：非暴力沟通**

1. 观察到的事实，而非评论
2. 表达自己的感受，而非想法
3. 说出自己的需求
4. 提出具体的请求

#### **第六单元：多权变少单一——每人都不一样，领导方式也不同**

##### **一、四种员工形态界定的标准**

- 1.能力分析：知识、技能、经验
- 2.意愿分析：动机、自信、承诺

##### **二、四种员工的特点**

- D1—热情的初学者（案例分析）
- D2—憧憬幻灭的学习者（案例分析）
- D3—能干但谨慎的执行者（案例分析）
- D4—独立自主的完成者（案例分析）