



# 新生代员工管理

——引领新生代 凝聚年轻人——

## 课程收益：

- 提高管理人员对新生代的全面认知，管理有方法、多样化，引领年轻人，提升整体业务能力；
- 更为客观地评价，分析和面对新生代年代后员工；
- 掌握新生代的心理与行为特征，打破以往管理经验的束缚和影响，有针对性地激励与辅导 90 新生代员工；
- 利用非职务影响力，还有非薪酬激励方法，有效管理员工，提高管理层的个人威信，从而提高整个团队的士气状态，改善员工绩效，提升员工能力，创造组织价值；
- 从管理心法与章法两方面阐述，有方法，可复制，易落地。

**【学员对象】** 企事业单位-中基层管理者

**【课程时长】** 1-2 天（6 小时/天）

**【授课形式】** 结合引导技术、教练技术，在课程中融入小组讨论、个案演练、情景模拟、角色扮演等，避免生涩理论，使学员在练中学，学中用。

**【课程大纲】：**

## 第一章、新生代员工的特点





### 一、来自管理者的困惑

- 背景那么好，能力为何那么差
- 我的方式错了吗

### 二、新生代员工共性特征

- 物质上危机感不足
- 互联网原住民
- 看重自由、平等、快乐、信任的氛围
- 无所谓+无所畏

### 三、新生代员工眼中的管理者

- 令人感动的事
- 令人讨厌的事

### 四、新生代员工眼中管理者三层次

- 合格管理者：HOLD住
- 优秀管理者：被员工喜欢
- 卓越管理者：帮助员工成长
- 案例：我们该如何做

## 第二章、新生代员工管理心法之淡化权威

### 一、权威与权力

### 二、以信任代替权威

- 有足够的气度
- 切记武断





- 让子弹飞一会

### 三、微笑、幽默、鼓励、尊重、融入

- 案例：错误与正确的谈话方式
- 黄金7问
- 入职体验期管理

## 第三章、新生代员工管理心法之软化冲突

### 一、有效沟通

- 能将复杂的事情用简单的语言说清楚
- 能让对方感觉到碰上知音
- 言传身教，主动影响下属
- 语言积极、鼓励、增加听者信心

### 二、如何下达指令

- 颁布工作六标准
- 因人而异
- 案例：如何布置工作

### 三、如何批评员工

- 描述
- 承认
- 具体化
- 总结





## 第四章、新生代员工管理心法之强化边界

### 一、边界认知

- 我是谁
- 什么是成熟度
- 本我性格，角色认识
- 建立规矩，达成共识

### 二、通过严格要求建立高品质工作文化

- 宽以待人
- 严以对事
- 案例：该用哪些方法
- 节点控制原则

## 第五章、新生代员工管理章法之养成职业习惯

### 一、及时反馈

### 二、目标导向（方向感）

- 个人目标制定原则
- T字面谈由任务变目标
- 团队目标规划
- 由任务路径到管理路径

### 三、有始有终（执行到位）

- 计划
- 执行





- 检查
- 处置

#### 四、积极主动（主动沟通）

#### 五、持续学习（读书、事、人）

#### 六、让管理成为流程

- 每天早会、每周务实培训
- 从结果到过程，从价值判断到具体行为

### 第六章、新生代员工管理章法之启动自我管理开关

#### 一、帮助启动职业生涯管理

- 在团队中的存在的价值是什么
- 金钱以外的工作动力是什么
- 什么可以成为下一步的目标

#### 二、案例：有意思的实践

### 第七章、感谢新生代——让我们变得更好

#### 一、以身作则

#### 二、保持活力

#### 三、成为高手

#### 四、持续学习——比他们更快





——【整体答疑，总结提高】——

以上内容可依据组织需要进行调整，课程练习可结合企业实际。

[End]

