



“新生代员工管理技巧”培训方案

定位：以心理学为导向的员工管理

课程背景

新生代员工出生于改革后，正是一个经济快速发展、物质基础丰富的年代。新生代员工中大多是独生子女，也是高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化冲突影响下成长起来的一代。在这种复杂背景下成长起来的新一代，较之父辈的忠诚、踏实、吃苦耐劳、传统观念强等群体特点，有着较大区别。按照行为管理学家托尼·亚历山大和麦克·奥康诺的人格特质分类，80后、90后员工的人格特质主要是指指挥者和社交者的结合体，主要表现在充满自信，重视效率、喜欢竞争、勇于接受挑战和冒险，乐观、活跃、积极、热心，喜欢表现、爱说话、爱表达意见，具有创意、直觉力强、但是没有耐性，常常直话直说，容易得罪人，而且无法容忍别人的能力不足。注意力无法持久，容易感到无聊。而这些特质与传统管理哲学有些格格不入，甚至新生代被贴上不良标签。

在管理学中，我们尊重每一个个体，新生代员工或许就是人类进化的必然结果，我们应尊

重自然，尊重每一个个体。俗话说：“没有不好的下属，只有不合适的管理”本课程结合新生代员工诉求与心理活动，使管理者能够真正走进他们的内心世界，重新审视管理工作，并通过一系列的工具方法，实现科学有效的新生代管理，稳定企业发展。

课程收益：

- 1、系统认知社会环境与人的特性关系；
- 2、认知新生代下属的思维模式与主要需求；
- 3、发现新生代员工优劣势，并重新树立用人方式；
- 4、通过个体研究确立正确的管理行为；
- 5、有效化解管理者与新生代的矛盾，提升凝聚力；
- 6、通过新生代员工研究提升对人的全面解读；
- 7、化解管理难题，减少员工流失率。

授课对象：企业中基层管理者

授课目的：加强对现代员工的管理、找到有效方法、打开现代员工的内心世界、提高员工的工作绩效、培育职场主力军 80/90 后员工

授课时间：6 小时

授课方式：理论 60%、案例 20%、游戏 5%、互动讨论 15%

授课内容：

一、新生代新型人才特质

1、透过管理发展史看员工管理

- A、古典阶段的管理重点
- B、现代阶段的管理重点
- C、当代阶段的管理重点
- D、管理重点转移特点

2、当代职场的主要矛盾分析

- A、管理矛盾
- B、认知矛盾
- C、协作矛盾
- D、资源矛盾

3、新生代员工的职业观分析

- A、影响人们价值观的主要因素

- B、金钱 VS 感受
- C、安全 VS 生活
- D、成长 VS 价值
- E、六欲与四利的基本认知

二、新生代员工管理的主要技巧

- 1、新生代员工的目标管理
 - A、走入内心的心理引导
 - B、开阔眼界的思维引导
 - C、直击痛点的目标引导
 - D、温暖人心的关系引导
- 2、新生代员工的关系管理
 - A、搭建关系的主要障碍
 - B、搭建关系的三项技能
 - C、搭建关系的工作分工
- 3、新生代员工管理工具集
 - A、改善管理视角
 - a、状态观察
 - b、标本兼治
 - c、采纳谏言
 - d、换位思考
 - B、诊断管理问题
 - a、管理日志的建立
 - b、管理日志的使用
 - c、管理问题的分类
 - d、问题对应的解决
 - C、确立工作标准
 - a、思维管理标准化
 - b、行为管理标准化
 - D、排定工作计划
 - a、工作计划制定四要素

- b、建立事前分析关键点
- c、引导式计划排定
- E、监管工作行为
 - a、工作简报的实施
 - b、三项监管方式的组合

三、新生代员工的精细管理

1、新生代员工性格管理

- A、利用读心术确立的性格识别
- B、不同性格员工的管控技巧
- C、不同性格员工的工作安排

2、新生代员工的欲望管理

- A、人的四大欲望等级
- B、建立合理的参照物
- C、成功建立环境的主要方法

3、新生代员工的感受管理

- A、激励管理
- B、精准授权
- C、创造氛围