

# 《必使玉人雕琢之》

## --- 新生代员工管理技能提升



### 课程收益：

- 提高管理人员对新生代的全面认知；
- 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后新生代员工；
- 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。



### 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招到成年人（此章节不做重点）

- 一、企业人
- 二、岗位人
- 三、职业人

## 第六章 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
  - 三件事
  - OJT
  - 从结果到过程，从价值判断到具体行为

## 第七章 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

## 第八章 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