

成为最“666”的领导

——新生代员工的生命周期管理

主讲老师：刘钰

【课程背景】

数据研究表明，新生代员工的在职时间比前辈们有着大幅度的缩水，95后员工平均第一份工作的服务时长为7个月，而70后员工该数字为51个月。过于频繁的人员流动会给企业带来以下问题：

- 1、耗费大量的时间、人力与资源成本在新人培养上；
- 2、过于频繁的人员流动造成现有员工的心态浮动；
- 3、人员流失过快导致部门的招聘需求优先级被下调；
- 4、过多关于招聘、工作体验的负面信息导致雇主品牌受影响；
- 5、团队缺少后备力量，导致发展受限。

新生代员工并非难以管理，而是更需要被理解，在新生代职场人中流传着一句话，“宁可被大神虐，不愿被领导骂”，那么作为管理者，如何成为新生代员工眼中的“大神”，顺利将员工变成自己的粉丝？

世代更替无法回避，管理者不能总是在抱怨新生代员工自我、跳脱、难管，而要更仔细地思考，如何更有效地激发他们的活力、创造力，并用行动唤醒他们对组织的归属感，唯有如此，方能使组织在未来的人才竞争上立于不败之地。

【课程收益】

完成本次课程，学员可以获得以下“四个一”：

- 一组数字——通过新生代调研数据，了解新生代员工的想法、关注点；
- 一个故事——通过课堂讨论，打磨管理者的专属故事，建立个人管理品牌；
- 一套测评——运用测评工具了解新生代员工的工作兴趣与价值观，方便精准激励；
- 一张轮图——掌握工作-生活平衡轮的使用，与新生代员工共同规划TA的职场未来。

【课程特色】

- 从心理学、组织行为学出发，剖析新生代员工的个性特征以及成因；
- 开展工作坊，打造管理者专属的管理故事，让管理者成为员工心中的“大神”；
- 有趣的游戏化教学，帮助管理者掌握多种与新生代员工沟通交流的媒介；
- 独创的职场五阶段模型帮助管理者更好了解新生代员工的职业动向；
- 各种热梗、黑话，帮助管理者赢得新生代员工的好感

【课程对象】

中基层管理者、新生代员工家长

【课程时间】12小时

【课程大纲】

- 一、代沟，“沟”在哪儿？
 1. 新生代员工调研数据解读
 - 新生代员工的特色

- 新生代员工与领导的认知异同
 - 2. 新生代员工离职原因分析
 - 3. 吐槽篇：新生代员工画像
 - 头脑风暴：完成新生代员工画像
- 呈现方式：案例教学、数据展示、头脑风暴

二、 职场生命周期

1. 职场五阶段模型
 - 蜜月期
 - 惊诧期
 - 反复期
 - 下滑期
 - 分离期
 2. 管理中的“熵增原理”
- 呈现方式：案例教学、视频学习、现场讨论
- 阶段产出：各阶段员工名单梳理

三、 用招聘建立良好的吸引力

1. 心态建设：面试是双向选择
 2. 在面试中呈现专业性
 - 电话沟通的重点
 - 面试前的准备
 - 言之有物的提问
 - 真诚的反馈
 3. 入职体验很重要
- 呈现方式：案例教学、成果展示、现场讨论
- 阶段产出：标准面试流程&新员工入职体验设计

四、 创造良好的工作体验

1. 基于个体的工作体验设计
 - 个人风格识别
 - 因人而异的沟通策略
 2. 打造团队文化与风格标签
 - 提炼团队文化内核
 - 萃取典型文化行为
 - 制定标准文化制度
 - 制作文化创意周边
 3. 让工作“有趣”起来
 - 工作设计五要素
 - 有效授权
 - 工作反馈
- 呈现方式：课堂测评、现场讨论
- 阶段产出：团队文化蓝图

五、 不能忽略的离职面谈

1. 离职面谈的作用
2. 如何做到好聚好散？
3. “前同事”关系网

呈现方式：案例教学

六、 “大神”是怎样炼成的

1. 故事的力量
2. 打造我的个人品牌故事
 - 收集素材
 - 提炼萃取
 - 打磨演绎
3. 展示自我的场合
 - 领导力时刻
 - 灵活运用社交媒体

呈现方式：游戏学习、实战练习、现场讨论

阶段产出：学员个人管理故事大纲

七、 联盟精神与职业生涯规划

1. 任期制：培养开创性员工的利器
2. 职业生涯规划工具
 - 生涯彩虹
 - 平衡轮
 - IDP

呈现方式：案例教学、体验式学习

阶段产出：学员个人职业平衡轮