

新生代员工管理

——95后员工的管理艺术

主讲人：何云鹏

【课程背景】

对工作无所谓；
不愿配合加班；
不愿接受上级批评；
害怕承担责任；
喜欢不辞而别……

如今，95后开始大量进入企业，95后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95后身上明显的优点，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。

不管哪一代人，没有一走上社会，一进入企业，就已经是一个完美的人了，他们都会经历一个成长的过程。无非各代人所处的时代与环境，成长的经历各不相同，也使他们带上了各自时代的烙印。最终他们都要肩负起自己的责任，在工作中逐渐成长成熟起来。

作为管理者应深刻了解95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。

另外，还有一批所谓的“问题员工”，给我们的管理带来诸多麻烦，我们该如何应对？

【课程目标】

- 了解新生代员工的思维习惯和行为习惯
- 接纳并利用新生代员工的性格风格达成目标
- 掌握新生代员工管理的思路、方法与工具
- 掌握对新生代员工激励、沟通、辅导，打造高意愿团队

【课程时长】 1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

第一部分 新生代员工的特点及成因

- 一、新生代员工所处的环境变化
 1. “独生子女”的家庭环境
 2. “改革开放”的社会环境
 3. “多元思想”的文化环境
 4. “互联互动”的沟通环境
 5. “素质教育”的教育环境

- 二、新生代员工的思想特点
 - 1. 职业观念“四两拨千斤”
 - 2. 新生代员工的行为特点
 - 3. 1.张扬个性与自我
 - 4. 2.独自行事，难有默契合作

- 三、新生代员工的行为特点
 - 1. 频繁跳槽，追求自由
 - 2. 喜欢的事，非常投入；不喜欢的不做
 - 3. 思维独立，不擅汇报

第二部分 作为管理者的观念转变

一、一切现象都正常，都符合它的发展逻辑

- 1. 他的表现源于他的环境
- 2. 他的表现是正常的
- 3. 只有立场不同，人没有好坏之分

二、是“教练”而不是“领导”

- 1. 达成的是“愿景”而不是“任务”
- 2. 合作的是“信任”而不是“服从”
- 3. 给的是“指导”而不是“指标”

三、更新思维

- 1. 用他的思维思考
- 2. 兴趣结合工作
- 3. 尊重个性再共性

第三部分 与新生代员工的沟通·激励·引导

一、沟通的四种心态

- 1. 平等心
- 2. 同理心
- 3. 探索心
- 4. 契约心

二、沟通的误区

- 1. 说的多
- 2. 太自我
- 3. 角色错
- 4. 心眼多

三、沟通的同理心训练

- 1. 对方为中心
- 2. 设计方案让对方做选择
- 3. 给提前量，留出余地

4. 理解并引导

四、新生代员工的沟通要点

1. 尊重，不止是语言
2. 平等，不仅是下班后
3. 新颖，多种形式

五、引爆新生代员工——激励人心

1. 明确需求
2. 及时有效
3. 正式与非正式结合
4. 仪式化

六、表扬新生代员工

1. 明确表扬顺序、内容
2. 表扬就是表扬、表扬要认真
3. 塑造希望

七、批评新生代员工

1. 批评的时机选择
2. 就事论事，对事不对人
3. 三明治批评

第四部分 对新生代员工的掌控·管控·约束

一、入职入心

1. 核心价值观找到合适的人
2. 工具：新员工一封信 影响他
3. 证书评价

二、管理管心

1. 关注节点少抢功
2. 关注喜好连工作
3. 关注生活给空间
4. 关注自尊给面子

三、留人留心

1. 给方向问方法
2. 给原则释原因
3. 给提问少答案