

后疫情时代 00 后员工管理艺术

【课程背景】

一场疫情，改变了很多企业的生存法则！经济下行与疫情影响双重因素叠加，使企业之间的竞争愈发激烈。不管你愿不愿意，世界已经进入 VUCA 时代，越来越不确定，越来越易变，越来越不可预测。

成长在不同时代的人，都有着被时代刻下的，挥之不去的时代烙印。伴随着时代变革的加速，“95 后”新生代员工身上的“时代特征”往往比以前的员工更加明显。他们面对集体时，更加关注自我；面对领导时，倾向于用直接的方式表达内心的法；面对职业选择时，显得很随性……面临新生代员工方方面面的“时代特征”，管理者既觉得他们有朝气，坦诚，又觉得领导权威受到挑战，不知道如何与之沟通、激励和管理他们。管理者原来有效的管理方式，在面对新生代员工时，好像都失效了。管理者在趋势面前，只能适应，不能拒绝。既然未来新生代员工会逐渐成为职场的主力，那管理者就非常有必要去了解员工的“时代特点”和心理诉求，以此调整更加有效的相处之道。

【课程目标】

1. 认识新生代成长环境及特点，学会梳理调整员工心态，帮助员工快速走向成熟；理解 95/00 后员工，掌握现代员工心理特点，把握自身面对新生代员工管理的特色。
2. 学会设计 95/00 后员工的工作绩效，掌握与新生代员工的沟通技巧；掌握员工激励技巧，帮助 95/00 后员工重塑责任心，激发员工内在动力。
3. 了解新生代群体的现象和特征，熟练对新生代的工作教导与培养技巧，全

面掌握与新生代员工高效沟通的方法与技巧，加强解决问题的能力，推动工作绩效持续提升，达到团队和谐健康高速成长与发展；

【授课形式】 引导式教学、小组讨论、游戏体验、案例分析、视频等

【课程大纲】

第一模块：管理者对新生代员工的认知迭代

一、属于这个时代年轻人的个性、价值观、心智模式

1. 成长背景与个性
2. 环境与价值观
3. 心智模式与行为习惯

人物画像：我心目中的理想上司

视频：《新生代的呐喊》——其实我们很可爱，只是你们不懂爱

二、心态、能力、思维方式

讨论：新生代员工的心理状态

1. 新生代员工的能力指数
2. 新生代员工的思维方式
3. 新生代员工的三重压力与三大考验
4. 新生代员工的三大定律

第二模块：如何让 95/00 后员工接受你的管理

一、重新认识“管人”和“管事”

1. 企=人+止
2. 企业的一切问题就是到人为止

3. 干部就是要把最高注意力放在人身上

4. 带团队的两只手：“明理”和“历事”

解析：管事不管人是基于规则和制度而言

管事先管人才能避免“事故”发生“故事”

二、常规化团队建设的五个“互动”

1. 互动互生

2. 带入爱互动

3. 无分别心互动

4. 生活工作一起互动

案例：【水知道答案】【日本江本胜馒头实验】

解析：管理者要拿出三分之一的时间和团队互动

不互动就不知道有什么

爱的反义词不是恨，而是冷漠

带团队首先要有“人情味儿”

三、工作游戏化，提高新生代员工幸福指数

1. 工作游戏化的三个步骤：

第一步：参与感

第二步：进展感

第三步：使命感

2. 激发新生代活力的核心：即时激励

● 红黑榜

● 做奖罚

- 仪式感

3. 即时激励的四个要点

- 即时
- 明确
- 开放
- 仪式

第三模块：95/00 后管理中的高效沟通方法

一、 不同沟通风格的管理者分析与应对

■ 性格测试

1. 思考型员工性格的特征与沟通技巧
2. 行动型员工性格的特征与沟通技巧
3. 表现型员工性格的特征与沟通技巧
4. 顺从型员工性格的特征与沟通技巧

二、 沟通的三大原则

1. 沟通的开放性
2. 掌握沟通的目标
3. 让沟通更有建设性

三、 先听再说——情绪、事实与期待

1. 响应情绪
 - 语气内容

- 语气语调
- 肢体动作
- 2. 了解事实
 - 营造共享观点库
- 3. 明确期待
 - 赞美肯定加理解
 - 善于倾听加提问
 - 点头微笑加尊重
- 倾听工具

四、 回应与反馈——如何化解“不好好说话的人”的尴尬

1. 不友好的氛围如何回应？
2. 沟通中建立角色信念感
3. 让积极回应成为管理本能
4. 高效反馈的话术
 - 故事思维
 - 体味故事中的力量
 - 未来管理者都是故事高手

游戏体验：三头专家

工具：故事结构沟通模型

课程总结与复盘