

《00 后员工管理》

讲师:孙倩

【课程背景】

如果将 5G、人工智能、工业互联网、大数据、云计算等种类新技术的不断普及定义为一场信息技术的革命，那这些技术推动下的产业升级，为劳动力市场带来的就是一场新就业模式的变革，让这个时代的就业市场呈现出了明显的时代特点。在新就业形态的环境下，依靠互联网技术和人工智能工具，人人都有机会去尝试更多的可能。所以 00 后会在选择和就业时较比 70、80、90 后更自主，更多样！而随着即将到来的 00 后员工们，身上都带有哪些明显的时代特点？我们采用什么样的管理方式可能最有效呢？

今天的课程将以理论奠基、以提问引思考、以工具做支撑、以故事敲警醒、以练习助掌握等方式循序渐进，帮助您快速学习，掌握管理 00 后的方法并且能有效进行 00 后员工管理。

【课程收获】

1. 了解 00 后所处时代和人物特征
2. 探析 00 后人物画像
3. 掌握 00 后管理方法
4. 实现携手 00 后为企业创造价值

【课程受众】企业所有管理人员

【课程时间】1 天

【授课方式】案例分析 + 实战方法 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评 + 课堂练习

【授课特色】讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

【课程大纲】

第一篇章：走近 00 后——了解他们所处的时代和人物特征

一、00 后所处的就业时代是什么样？

1. 来自危机的推动：疫情让劳动者不再追求“铁饭碗”

文献来源：《中国共享经济发展报告（2020）》

2. 来自政策的鼓励——国家支持自主创业者

文献来源：《关于支持多渠道灵活就业的意见》

3. 来自网红经济的冲击——对于 00 后来讲，求职就业已不是他们排在首位的选择

4. 来自技术环境的推动——摒弃以往凭借“经验、阅历”的竞争，演变为“思维”的竞技

二、00 后都是些什么咖？

1. 00 后的性格特点——解析 00 后的样子

文献来源：《00 后职业心态与行为研究报告》

2. 00 后的职业期望——什么是他们想要的

- 1) 00 后的心理需求——帮你重新定义马斯洛需求理论

讨论：00 后与 80、90 的区别？

案例：一位被开除的 80 后高管

案例：通过 00 后高考志愿兴趣报告你看出了什么

第二篇章：携手 00 后——与其建立双赢的模式

一、00 后员工该如何管理？

🚩 技术支持方面：

1. 企业搭建数智化管理平台——智能化管理已成为企业管理必然趋势

- 1) 记录员工行为轨迹
- 2) 记录企业运营轨迹
- 3) 记录绩效考评差异
- 4) 记录组织不同模块间数据交互

案例：人管人的年代已过去

案例：这个时代讲的是数据

讨论：搭建数智化平台最大的问题是什么

🚩 管理提升方面：

1. 进行心智化协同——进行不同员工需求与企业发展需求对标

- 1) 00 后需求划分
2. 开启同伴式共赢——实现员工成长、企业发展
- 1) 如何建立同盟——想他所能，助他成长

案例：你的目标与他何干

案例：小华的买房梦

互动：与 00 后建立同盟最大的困难是什么？

2) 如何留住员工——留条退路，未来可期

案例：世界那么大，我想去看看

讨论：留住要走的员工是对是错

二、管理者如何携手 00 后为企业创造价值——7 剑法

1. 1 剑：明确岗位工作范畴
2. 2 剑：清晰执行工作标准与流程
3. 3 剑：事前告知工作难点与问题
4. 4 剑：搭建适用他的培训体系
5. 5 剑：优化后台系统支持
6. 6 剑：设边界的专业分工
7. 7 剑：指导方法是给工具或模版

培训产出：指导学员输出一份 00 后管理方案

课程总结