



新生代员工管理

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 新生代员工管理

【课程背景】

85后、90后这些未到三十而立的群体，他们身上一直被打上了深刻的时代烙印：他们普遍是独生子女；他们遇上了高校扩招；他们的父母目前正是这个时代的脊梁；他们的成长遇上了东西方文化的冲突与融和，还有互联网的崛起……他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们有时漠视责任、蔑视义务、完全的自我。现在，越来越多的85后将成为企业中基层的骨干，越来越多的90后将走进职场，这势必对管理者的管理理念和方式造成冲击。

那么，如何管理好这些新生代员工，使之实现企业绩效与个人职场的成功呢？《新生代员工管理》是专门针对新生代员工而开发的管理课程，本课程一方面系统、生动的讲解新生代员工的特质，另一方面结合案例分析、小组讨论、行动学习等形式帮助管理者掌握管理新生代员工的思路、方法和相关技巧，有效帮助管理者在新生代员工的目标设定、管理沟通、激励、辅导方面进行转变和

提升。

【课程收益】

- 掌握新生代员工的不同特质
- 掌握新生代员工目标设定的原则和方法
- 掌握与新生代员工进行良好沟通的方法和技巧
- 掌握针对新生代员工进行激励的技巧
- 掌握辅导新生代员工的方法和技巧
- 提升管理者的管理水平，提高管理的效率和效益

【课程对象】 各级管理人员

【授课方式】 课程讲授+案例讨论+行动学习+小组讨论

【课程时长】 0.5天，3-3.5小时

【课程要求】

- 分组研讨，按6-8人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸1-2张，准备三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：新生代员工的特质

- 新生代的四大成长背景
- 小组讨论:你认为新生代的特质是什么？

- 新生代的三大特质
- 新生代引发领导的挑战
- 新生代管理者的角色定位

朋友角色

教练角色

家长角色

第二单元：新生代员工的目标管理

- 新生代工作目标的设计原则：从 SMART 到 SAIL
- 目标设计与分解的方法

小组讨论：目标是自上而下还是自下而上？

案例研讨：出乎意料的年度目标

行动学习：目标与关键成果法演练

第三单元：与新生代员工进行有效沟通

- 案例分析：嘴上没意见，就是不干活
- 让新生代由沟通产生行动四个引擎
- 立场是产生行动的前提
- 信任是产生行动的基础

案例分析：基于能力的信任

案例分析：基于动机的信任

小组讨论：为了获得信任，我们要做哪些工作？

- 情感是产生行动的关键

先通情，后达理

小组讨论：与新生代建立良好情感的方式有哪些？

- 利益是产生行动的直接动力

第四单元：如何激励新生代员工

- 基于马斯洛需求理论的新生代员工激励

案例分析：建立归属感

小组讨论：建立归属感的方法有哪些？

案例分析：不能忽视尊重的仪式

- 案例分析：越表扬越“堕落”？
- 小组讨论：批评的目的是什么？
- 案例分析：生产经理与车间主任的对话

第五单元：如何培养和辅导新生代员工

- 什么是培养？
- 培养新生代的三个重点

思维创客化

行为职业化

结果标准化

- 新生代学习的特点
- 基于学习地图的新生代培养计划
- 行动学习：制定新生代的学习护照

第六单元：课程总结与学员答疑