



## 互联网时代下新型员工关系管理

讲师：陈松

## 课程纲要

### **【课程名称】**互联网时代下新型员工关系管理

在互联网+的时代下，网络拉近了人的物理距离，可是心的距离却远了，网络解决了知识的搜索，可是学习能力却弱了，同时，在移动互联时代下，知识型员工在企业中的占比越来越大，他们在企业中已经不仅是谋求基本的生活保障，有了更多更高的追求，此时，企业传统的管理模式使受到新思维的挑战。这些挑战主要表现在：当物质手段已不足以激励员工时，怎么办？领导的命令开始逐渐失效时，怎么办？当目标不被下属认同和接受时，怎么办？下属口头答应行为却不行动时，怎么办？当出现劳资纠纷员工要付诸法律时，怎么办？企业管理的实质就是人力资源的管理，那么，在互联网时代下，企业如何构建新型的员工关系管理呢？《互联网时代下新型员工关系管理》课程将系统的讲解企业新型员工关系管理管理的方向和方式，帮助企业领导者开拓思维，适应变化，提升管理工作的效率和效果。

### 【课程收益】

- 掌握互联网时代下的文化特点
- 掌握互联网员工关系管理的难点
- 掌握新型员工关系管理的核心
- 掌握新型员工关系建立的六个抓手
- 掌握基于行为驱动的管理沟通的具体方法

【课程对象】企业各级管理人员

【授课方式】理论讲授+小组讨论+案例研讨+现场实操

【课程时长】1天，6小时/天

## 【课程大纲】

### 第一单元：走近互联网时代

- 互联网时代下的市场竞争
- 互联网时代下的企业文化与社会文化特点
- **案例研讨：海尔的创客化与员工关系管理模式**
- 互联网时代下的员工关系管理工作的难点与挑战
- 新型员工关系管理的核心
- 新型员工关系管理的六个抓手

## 第二单元：从资本到人本

- 案例研讨：西方管理学不好用了？
- 什么是以人为本？
- 互联网时代下的员工需求
- 小组讨论：如何满足不同阶段工需求？
- 人本管理的四大基础
- 企业转型与“双创”中的人本管理

## 第三单元：从秩序表现到内动支撑

- 为什么不听话的员工越来越多？
- 员工的激情去哪了？
- 企业中的六种员工
- 案例研讨：让员工的脑子动起来
- 内在动力决定外在表现
- 管理行为决定员工动力

## 第四单元：从管理到领导

- 从薪甘情愿到心甘情愿
- 新时期利益共同体的建设

- 新员工对目标的认同越来越重要
- 目标制定从 SMART 到 SAIL
- 是什么在影响人才效能的发挥？
- 新时期的伯乐与千里马
- 赏识是最好的奖励

### 第五单元：从关注结果到关注过程

- 过程 VS 结果
- 传统激励模式的副作用
- 让员工享受工作的过程
- 工作过程管理的四化建设

管理娱乐化

流程简单化

决策自主化

激励短期化

- 劳资纠纷的处理

劳资纠纷发生的四大模式

案例研讨：一怒之下的仲裁纠纷

劳动仲裁前的员工沟通流程

基于法律的沟通技巧

## 第六单元：从制度约束到文化促进

- 为什么会产生制度？
- 传统制度中约束的是什么？
- 企业竞争策略与文化塑造
- 团队发展阶段与文化塑造
- 团队文化的四个法宝

一个精神领袖

一个交流场所

一个指导手册

一群传道老师

## 第七单元：从共识管理到行为驱动

- 为什么口头答应却没有产生行动？
- 立场是行为驱动的前提
- 信任是行为驱动的基础
- 目标是行为驱动的导航

- 利益是行为驱动的动力
- 情感是行为驱动的关键