

---

# 与新生代携手共赢 - 新生代员工辅导与激励艺术

**【课程背景】** 企业之间的竞争其实是员工能力的竞争，95后已经成为职场，特别是新兴产业的主力军，而他们的领导是70后或80后，在代际的差距下，如何更好地跟新生代力量沟通交流，调动他们的工作积极性，发挥他们的优势，直接关系到企业的长远发展，这是企业管理者必将面对的重大课题。

**【课程收益】** 学员学完本课程之后，应能：

1. 了解新生代员工的心理特性与职场行为特征。
2. 了解并熟悉新生代员工辅导要领与技巧。
3. 提升自身与新生代员工的沟通能力，强化团队氛围。
4. 能够与新生代员工良性的互动，掌握员工心理，提高员工忠诚度。

**【课程对象】** 企业中层

**【课程时间】** 1天

**【培训方式】** 互动教学，分组讨论，案例研讨

## 【课程内容】

导论：战队和团队的区别

新生代员工的“能量”出口

### 一、升维思考：新生代员工心理特征与职场特性

1. 案例讨论：史上最牛女秘书
2. 代际研究的逻辑
3. 人口数据的解读和结论
4. 新生代成长环境分析
5. 新生代的心理特征
6. 新生代员工的职场特质
  - 对商业有什么挑战？
  - 对管理者带来什么挑战？

### 二、降维领导：新生代员工的管理与互动要领

1. 彼此认知的偏差
2. 提高员工绩效的关键
3. 传统管理者和新生代管理者的区别
4. 深入地理解人性 - 新生代底层需求
5. 两种截然不同的新生代：小X和小Y
  - 案例研讨 - 想法颇多，积极主动的小X
  - 案例研讨 - 颓废胆小，被动跟随小Y
  - 岗位再设计 - 如何提升岗位竞争力呢？
6. 经典案例研究：不敲门的野蛮人
7. 新生代员工管理的一招三式
  - 与新生代有冲突怎么办？
  - 新生代挑战权威怎么办？

- 
- 新生代没有边界感怎么办？
8. 突破 90 后管理盲点的新思维
    - 从部属到伙伴
    - 从自己的地盘到他的地盘
    - 从表面形式到心理层次
    - 从固态到液态到气态

### 三、新生代员工的辅导与激励技巧

1. 案例讨论：汤姆为什么辞职？
2. 面对 90 后领导力的变革
  - 少教，多问，多听
  - 由教训，教导到教练
  - 建立多支持的团队文化
3. 培育新生代员工的基本作法
  - 正面反馈的步骤
  - 纠正反馈的步骤
  - 建设性反馈指导法
4. 新生代员工激励方案行动要领
  - 人性激励 – 做交换型领导

设计自己企业的全面薪酬卡