

“新生代”员工管理对策与出路

【课程背景】：

一.管理者之惑

- 1.做了十几年甚至几十年的管理，怎么突然觉得自己不会“管理”了？
- 2.现在的员工，怎么是说不得也碰不得呢，他们的激情都到哪里去了，他们到底想从工作中得到什么呢？
- 3.作为管理者，我们应该怎样做才能达到预期的管理效果呢？
- 4.招人难、用人难、留人难！这一个个“难”，我们怎样来应对呢？

二.破解之道

人的心灵是与他所生活的时代紧密互动的。在新的社会形势、新的经济形势下，人们的心灵状态无时无刻不在影响着我们的生活品质、工作绩效！

破解新生代员工心灵密码：走进“新生代”、解读“新生代”、带动“新生代”，舞动我们精彩的职场生涯！

【课程价值】：

提升管理者的管理情商、沟通能力、管理能力。使企业的人文关怀理念通过各层面管理者由上至下直接影响至基层员工，从而创建企业内部和谐的沟通氛围、融洽团队关系、凝聚团队力量。从而达到和谐企业用工环境，提升绩效的目标。

【课程特色】：

将实用的心理学理论与心理咨询技术通俗诠释，并与日常管理事件相结合，真正做到所学知识能够落地，活学活用。所有案例均为最近的、且聚集于职场或与职场相关的生活中的，确保参与者能够在真实案例中学到真本领、领悟新理念。

【课程大纲】：

【引言】来自管理者的邮件

【引言】1972年的上海女性着装与2022年的上海着装

【案例分析】从互联网符号说起

第一章 重新认识“新生代”员工：知己知彼—成长环境、人格特质与行为

第一节 定义“新生代”员工

1. 新生代员工的定义

2. 新生代员工的心智特征分析——互联网对新生代的深刻影响

3. 新生代的优势和管理中面临的问题分析

【案例分析】雷人辞职信事件的分析及对策

第二节 “新生代”心智（心理）成型的原因分析

1. 新生代心智成型的时代原因

2. 新生代心智成型的政策原因

【案例】新生代员工眼里的管理者——最郁闷的一件事

3. 新生代心智成型的教育原因

4. 新生代心智成型的经济原因

5. 新生代的共性特征

【练习】请您排序：新生代员工最不喜欢的上司

【案例】新生代员工眼里的管理者——最感动的一件事

第三节 “新生代”人才特点的背离及对策

一.“新生代”人才的4个特点

1. 坚信定律及管理对策

2. 期望定律及管理对策

3.情绪定律及管理对策

4.平等自由定律及管理对策

5.时尚生活定律及管理对策

第二章 针对“新生代”背景下，管理干部的五项“心”修炼

一.管理者的第一项修炼——管人先管“心”

1.用正确的方法表达正确的想法

2.用正确的方法实施正确的方法

3.用正确的方法追求正确的结果

二.管理者的第二项修炼——“以心换心”

1.和“新生代”员工一起交“心”

2.和“新生代”员工一起用“心”

3.和“新生代”员工以“心”换“心”

【案例】客户无理取闹，胡搅蛮缠，投诉监管部门

【视频】干部如何跟傲气员工换心吸引加盟

三.管理者管理心态的第三项修炼——“学会交心”

1.沟通是双向的

【视频】90后老师与00后如何交心沟通

3.沟通是信息的互换

3.认真的“倾听”就是最好的“交心”

四.管理者管理心态的第四项修炼——“学会读心”

1.干部应该懂一点心理学：爱情、情亲、激励…….

2.读懂“新生代”，你才可能管理好他们

五.管理者管理心态的第五项修炼——管理者的“动心术”

1.正确的赞美和批评

【视频】赞美的技巧——自己主动放弃购买名表

4. 2.优秀员工是称赞出来的，而非教训出来的

3.大声的说出你的赞美，正确的进行批评

4.不要吝啬我们的“赏识”

第三章 “新生代”员工的培养辅导技巧

一．新生代员工管理的章法

1. 淡化权威

2. 软化冲突

3. 强化边界

二．新生代员工管理的心法

1. 招到成年人

2. 养成职业习惯

3. 启动自我管理开关

三．如何看待自己将决定如何自我管理

1.新生代你真的懂他们吗？

2.搞好代际新关系，共舞职场新时代