

《新生代员工的“选育用留”》

主讲：秦超老师

【课程背景】

- 如何选到具备职业潜质的
- 为什么新生代员工经常抱怨领导不理解他们？
- 为什么把以往证明可行的管理方法用在新生代身上却屡屡受挫甚至适得其反？
- 为什么新生代员工的管理，会成为一个新的课题？
- 到底新生代在意什么？关注什么？用什么方法管理才能有效？

新生代伙伴是特殊的一代，因为他们的成长背景，教育环境，物质条件都与以前有极大的不同。因此，这一代人有着鲜明的个性，和独特的行为特征。在现实工作中，他们的领导又多半是 60 后至 80 后为主，较大的成长背景差异带来的思维差异，很自然地形成了代沟，而较为“传统”的管理认知，又让管理者们无法适应新生代在职场的各种对传统的“挑战”。诸此种种都是一个企业想要良性，高效运行而必须想办法来解决的。

【课程收益】

让学员

1. 理解新生代员工的出生背景和成长环境，提升与新生代员工的沟通能力；
2. 在心理上认同、接纳新生代与自己的差异，从而求同存异，引导、发挥新生代的能力；
3. 提升对新生代员工的管理效能，从“问题”员工到“绩优”员工
4. 掌握沟通、管理技巧，提升管理者内涵价值

【课程特色】

从新生代员工本身特点入手，以员工发展的四大场景为展开，对新生代员工的选用、培养、管理进行全面解析。讲师作为职场管理者，培养过大量新生代下属员工，其中已经有不少成长为企业中层核心骨干。具备丰富的理论储备和实操经验。

【课程时长】

1 天（6 小时/天）

【课程大纲】

第一部分 新生代员工的特点分析与管理者角色变革

1. 新生代员工成长背景分析
 - 经济背景
 - 信息背景
 - 家庭地位与情绪认知
2. 新生代员工的意识形态分析
 - 想为人上人，最好不吃苦
 - 此处不留爷，自有留爷处
 - 今朝有酒今朝醉，明日事情明日聊
 - 工作诚可贵，爱情价更高，若为自由故，二者皆可抛
 - 权益面前，人人平等
3. 新生代员工的职场特质
 - 眼高手没谱—理想远大，缺乏必要的储备
 - 初生牛犊—莽撞胆大，不惧权威
 - 会说难做--能说会道，但在面临困难无法解决时缺乏行动的动力
 - 只看不说--不愿交际，主动性差

- 自我中心—坚持己见，不善妥协
- 4. 管理者角色变革
- 转变一：成为资源者
 - 少苦力，善借力，助力新生代员工成长
- 转变二：成为引领者
 - 少管控，善影响，朋友式的影响
- 转变三：成为教练者
 - 少指挥，善指导
 - PESOS 教练技术流程
- 转变四：成为感召者
 - 少说教，善激励
- 转变五：成为将帅
 - 少亲力亲为，善赋能授权，给与空间

第二部分 新生代员工的“选”

1. 新生代人才画像
 - 呈现层
 - 动机层
 - 内在需求层
2. 新生代招聘 STAR 法运用
 - 情景：基于新生代员工特质的情景搭建
 - 任务：明确任务内容
 - 行动：详细、明确，延展到思维认知
 - 结果：重结果思考，轻结果数据
3. 如何识别招聘中的虚假信息

第三部分 新生代员工的“育”

1. 新生代员工的职业目标设定与职业规划
 - 互动式的职业规划方式
 - 职业目标设定：以变化思维取代点状思维
2. 新生代员工培养的 GROW 模式运用
 - 业绩（发展）目标设定
 - 现状分析：测评与实战检验
 - 培养方案：以任务为导向的学习模式建立（配套培养机制）
 - 行动计划：5W2H 模式下的细致行为规划

第四部分 新生代员工的“用”

1. 新生代的工作沟通
 - 沟通原理
 - 沟通价值
 - 基于 DISC 沟通方式
2. 新生代员工工作心态建设
 - 工作中的快乐氛围
 - 团队愿景与个人目标的匹配
3. 新生代员工工作规划与追踪：计划-执行-考核
 - 工作目标的建立：落位于利益，落位于发展，落位于清晰
 - 工作计划的制定：以利益为导向的目标拆解

- 工作追踪与督导：甘特式追踪运用
- 绩效考核：绩效结果运用、绩效面谈
- 工作效能提升 PDCA

第五部分 新生代员工的“留”

1. 感受：新生代职场留存的核心
 - 工作环境营造：透明、公平、规则
 - 拉近距离：朋友聊天远胜领导教诲
 - 平台：足够的自主权与自我展现
2. 新生代的激励
 - 激励的分类：正向负向激励、物质精神激励
 - 新生代激励方式的运用：及时性、正式性、短期性、趣味性
 - 需求层次理论下的激励模式方案