

人力危机下的新生代（90/00）后员工的管理

——破局人力危机：解锁新生代员工管理的密码

主讲：崔淼

课程背景
讲座功能
讲师观点

本课课题深层透视和破解人力危机下的 90/00 后员工管理中面临的诸多问题，系统思考企业发展瓶颈如何突破，系统解析 90/00 后员工管理的多种路线图及成功法则，为企业未来发展提供策略性新思维！

本课程为著名企业学者、著名实力派企业管理专家崔淼老师多年管理咨询实战历练核心课程之一，凝聚中国实战顾问指导企业打造核心竞争力的专属版权工具，创研出将 90/00 后员工管理与领导艺术高效融合的独特“90/00 后员工管理对称配置学”，“管理效率运筹动力学”。内容精选，案例结合，形式生动，思维互动，强调应用。本专题已做过近百场演讲，反响强烈。

“不抛弃，不放弃！”

在企业管理领域，变革和与时俱进是永恒的主题。当前，我们正身处一个充满挑战与机遇的交叉路口：一方面，全球性的人力资源结构性短缺与流动加剧构成了宏观层面的“人力危机”；另一方面，作为职场主力军与未来中坚力量的新生代（90 后与 00 后）员工，其独特的价值观、行为模式与职业诉求，正深刻重塑着组织管理的微观生态。二者的叠加效应，并非简单的管理难题，而是时代赋予管理者的一场必修课与进化契机。新生代员工不是企业的“管理难题”，而是推动企业创新发展的核心动力。问题的关键，从来不是“他们为什么难管”，而是“我们该如何转变管理思维！教练式管理，积分数字游戏式的绩效激励，伙伴式的互联网在线沟通正成为新生代职场的主流！

传统的管理方式正面临前所未有的考验。威权式的命令指令、压力式管理、僵化的制度、单向的沟通，在新生代员工面前往往效力式微，甚至可能引发抵触。团队凝聚力减弱、管理成本攀升、目标执行难以持续等挑战日益凸显。

这并非源于某一代的“缺陷”，而是代际特征、社会变迁与技术革命共同作用下的必然结果。新生代员工成长于物质相对充裕、信息高度发达、个体意识觉醒的时代，他们追求的意义感、自主权、即时反馈与成长速度，与工业时代延续下来的某些管理模式产生了本质性的摩擦。

然而，危机之中孕育着新生的希望。管理思维的转型，从“管控”转向“引领”，从“命令”转向“沟通”，从“利用”转向“赋能”，已成为必然趋势。

成功的管理者不再仅仅依赖职位赋予的权力，更需要构建个人魅力与领导影响力，通过信任授权、情感连接与价值共鸣，激发员工内在的主动性。

管理的核心，正回归到“以人为本”——理解他们的多层次需求（从基本生存到自我超越），创造兼具“快乐”与“信任”的工作环境，并通过工作再设计、参与式管理、弹性安排等方式，让工作本身变得富有吸引力。

本课程旨在系统性地回应这一时代命题。我们将深入剖析：

理念重构：如何建立科学的人才观，并在管理中运用适才适岗的策略与技术。

实践突破：聚焦于如何实现有效激励（超越单纯的物质奖赏，融入认可、挑战与使命感）

如何进行“和而不同”的建设性沟通

如何营造支持创新与个人发展的组织环境

以及管理者自身如何转变角色，成为教练与伙伴

我们坚信，管理不是对抗，而是共舞。面对人力危机与新生代员工，卓越的组织与管理者将化挑战为动力，通过系统性学习与积极变革，构建更富韧性、更具创造力、也更有人情味的职场未来。本课程将为此提供坚实的理论框架、丰

富的实践案例与可操作的行动指南。

让我们一起，用智慧破解人力危机，用创新引领企业未来！

二、授课风格

知名集团企业管理咨询的智慧演绎，千场大型培训的机智锤炼，崔淼老师谈吐幽默，剖析犀利，将理论简洁化、生动化，将实战系统化、形象化；从策略、战术，到动作、案例——全方位为学员拆招解招！专家内行解密，妙语脱口而出，一语道破天机！“寓观念于谈笑间，蕴哲理于诙谐中”，学员在欢笑中学到绝技，在快乐中得到收获与感悟。工作情景体验式、深度咨询式培训，营造出强烈的学习气氛，瞬时内激发学员潜能并付之实践！

三、授课形式及课程特色

以解决人力危机下的 90/00 后员工管理问题为核心导向的深度顾问咨询式培训，本讲引入“全程体验培训模式”，采用课堂讲述、角色体验扮演、案例分析、游戏体验、互动练习、教练演示、头脑风暴、视频演示等现代培训方法。遵循“好听、好学、好用”独特风格，与“实战、实效、实在”授课原则。使用“六·三·一”比例教学法，即 60%课程讲解，30%互动沟通，10%学员自我训练总结发言，“解剖、思考、提问、互动、训练”教学思省“五合一”法则，分享智慧，授道于悟，道术相兼，寓教于行。

高级讲师深度顾问咨询式培训专有：现场答疑与总结：互动、解答、总结

——学问学问，边学边问（现场解答学员问题）

——有学有思，有思有得（学员总结分享所思所得）

说明：每节课程角色体验扮演、情景模拟等方式增加学员的学习参与性，提高学员的积极性及学习效果。

四、讲座对象

中高层管理人员

五、时间安排

两天，可根据企业具体情况和时间要求调整课程大纲内容。

六、讲座大纲

第一章 90/00 后员工的世界特点，“我的地盘我做主”

一、90/00 后是谁：

案例：富士康连续十三跳，请和尚做法超度 连夜聘请 300 心理咨询师

大部分为独生子女

生长在社会稳定,物质优越,经济繁荣的时代

价值观：自我价值的实现。计算机,网络时代的财富神话,

责任感：强烈的社会责任感和环保精神

文化：中西方文化的碰撞, ,留下反传统和叛逆的火种

消费:追求享受,追求舒适,追求品牌,消费欲望强烈

审美:个性化,时尚化,颠覆传统

网络:是情绪发泄,感情和信息交流，精神寄托的好地方

二、90/00 后的特征：不满好奇创新不羁为

为何被称为“草莓一族”？

消费特征：月光族、成熟族、狂热族、精明族。

三、管理 90/00 后员工遇到的困境分析

为何劳模失去光彩明星成为偶像

四、正确面对 90/00 后员工的六大优势

见多识广,观念前卫

更容易接受新鲜事物

富有更强的创业欲望

整体文化基础超过 70 前

90/00 后洒脱、乐观

第二章 90/00 后员工的管理，“你的风采我欣赏”

一、90/00 后员工最典型的六大在职表现

1. 90/00 后不害怕失业
2. 思想和工作都不堪重负
3. 责任两个字的概念模糊
4. 更加追求自由和个性
5. 错误面前拿借口当理由
6. 非常在乎直接上司

90/00 后员工辞职：一个真实的谎言

二、确立 90/00 员工管理的三种观念

1. 90/00 后是十分优秀的一代
2. 90/00 后不是另类,只是普通的社会人
3. 没有管不好的人,只有不会管的人

你一天花在员工身上的时间只有两分钟

角色扮演：让“刺头”成为“领头”

■案例分析：西游记人物分析

第三章、走出 90/00 后员工管理的误区

（一）、怎样招聘德才兼备的 90 后员工

案例：麻烦的面试！

心理分析：90/00 后对面试的心态

优化面试法：结构化情景面试

模拟练习:设计你的结构化面试

（二）、打造优秀团队提升凝聚力

案例：个性差异的 90/00 后团队！

心理分析：协作是为了完成共同目标

优化管理：团队归属感

共享资源和信息

平等坦诚的沟通

巧妙解决团队冲突

第四章、是谁提升了 90/00 后的辞职率

企业和老板的管理：太单调

90/00 后直接管理人员：个调

90/00 后员工校园教育：唱高调

招聘感受

90/00 后员工职业教育：跑了调

职业学校为何让辞职率走高

90/00 后员工家庭教育：变了调

父母在张罗

为承诺付出代价

第五章、企业 90/00 后员工管理四大走向 “你的风采我欣赏”

从强制走向人性

从被动走向主动

从说服走向舒服

从强化走向改善

第六章、领导 90/00 后员工心服口服的 7 大管理技巧

做 90/00 后员工的偶像派上司

加强 90/00 员工培训，阶级斗争天天讲，增加员工免疫力和抗病力

常去聚一聚摸清底细

亲民务实谦虚民主是第一

欣赏比批评更具影响力

宽容比制裁更加有力

激励 90 后的主要 8 种实用方法

第七章、领导者常用 90/00 后员激励、实用留人方法

1、比生命更重要的事情

“快乐工作”

2、营造和谐的团队氛围

“得人心者得天下”

3、充分授权和民主协商、参与管理

“你来做，你负责”

4、80 做婚姻与家庭关系辅导

5、关注员工子女教育

提供亲子咨询

6、员工的个人投资理财

提供个人投资理财

第八章、90/00 后员后员工“带”的管理技能—教练管理

教练的技术

(1) 我示范，你观察

(2) 我指导，你试做

(3) 你试做，我指导

(4) 你汇报，我跟踪

情景演练：如何教练你的下属？