**《新生代员工招聘与保留技术》课程大纲**

**华乃晨**

随着21世纪第二个十年的到来，00后也已经正式进入职场。这批新新人类，不按套路出牌，进厂就整顿职场，与生俱来充满了躁动与不安。他们生长在这个充满机遇与诱惑的时代，择业与就业的选择自由度空前广阔。而作为企业方，如何能够吸引并保留住这些满脑子新奇想法的怪小孩儿，就成为了目前组织人力资源招聘工作的一大难题。

本课程从新生代员工的思维模式、行为模式、共性价值观和择业观出发，深入挖掘针对新生代员工的人才吸引模式与方法，结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、全面认识新生代员工的思维模式与行为模式；

2、掌握不同代际之间和谐共赢的思维与行为模式；

3、掌握能够有效吸引新生代员工的文化宣传模式；

4、掌握能够精准吸引新生代员工的价值选择模式；

5、掌握能够有效保留新生代员工的落地方法与技巧。

**【培训对象】**

企业人力资源管理工作者、招聘与配置管理工作者

**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、认识新生代员工**

1、互动分享：我们眼中的新生代员工

2、视频分享：卓越非凡的90后

3、视频分享：意气风发的00后

4、新生代员工的成长环境分析

（1）物质生活方面

（2）精神生活方面

（3）国际形势方面

（4）家庭教育方面

5、新生代员工群体的八大特征

（1）视野更开阔，视角更独特

（2）更自信，爱表达

（3）创新意识强

（4）兴趣至上，追求自我实现

（5）个性张扬，与众不同

（6）重娱乐，快乐至上

（7）重平等，强调理解与尊重

（8）自律性低，责任感差

6、新生代员工的群体价值观

7、新生代员工群体思维方式

**二、不同代际相处法则**

1、法则一：与时俱进，保持同频

（1）趣味测试1：认识APP

（2）趣味测试2：00后的黑话

2、法则二：营造氛围，体现尊重

（1）设计轻松愉快的文化VI

（2）做信任新生代员工的企业文化

（3）视频分享：敢让新生代员工当家作主

（4）案例分析：保险行业的发奖文化

**三、新生代员工的吸引**

1、员工招聘市场的变化

（1）招聘关系主动权的变化

（2）不辞而别的人越来越多

（3）应聘者越来越不重视钱

2、招聘关系主动权的变化

（1）视频分享：新生代员工的择业计划

（2）新生代员工群体的就业观

3、不辞而别的人越来越多

（1）令人哭笑不得的新生代员工辞职信

（2）新生代员工裸辞的理由

（3）视频分享：为什么00后选择不就业

4、应聘者越来越不重视钱

（1）新生代员工工作的底层心理逻辑

（2）不同时代员工的工作心理

5、影响新生代员工招聘成功率的关键因素

（1）企业文化的契合

（2）人-企价值的匹配

（3）招聘后的管理动作

6、企业文化的契合

（1）案例分析：企业文化的定位与宣传

（2）招聘形式体现文化输出

（3）视频分享：短视频招聘成功案例

（4）团队共创：基于文化的新生代人才吸引

7、人-企价值的匹配

（1）随堂测试：我的职业价值观

（2）职业价值观讲解

（3）基于人才画像的价值精准招聘

（4）团队共创：关键岗位的新生代员工招聘需求人才画像

**四、新生代员工的保留**

1、员工离职情景分析

2、基于时间的员工离职原因分析

3、十二把金钥匙帮你留住新生代员工

（1）钥匙的分类及作用

（2）四级登封模型

（3）优秀员工离职的应对

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评