

# 2024 年 SEM 集团高级管理职培训

## 系列课程④workshop

住化电子管理（上海）有限公司  
地域统括人事部

2024 年 10 月 16 日，SEM 集团高级管理职培训系列课程的最终场培训——「Workshop」课程在住化電子材料科技（無錫）有限公司的第一会议室完美落幕了。本次课程按照上节课程分配好的三个小组，经过 1 个月的精心准备后，每组都在课堂上为大家呈现了淋漓尽致的 20 分钟，并且每组展示完成后秦副总经理和曲副总经理都送上了精准的评委点评及具有挑战性问题的。接下来简单概述一下每组发表的内容：

### 第一组「针对新生代员工的管理模式有哪些新的方法或策略？」

探讨了如何通过创新管理策略更好地激励和引导新生代员工。基于他们追求个性化、自由和创新的特点，管理风格应由传统的控制转向引导和赋能。领导者应倾听员工需求，鼓励自主决策和双向沟通，建立信任和开放的工作环境。通过跨界学习机会和明确的职业发展路径，为员工提供成长平台。同时，灵活的工作安排、具有挑战性的任务及创新激励机制，能够有效提升员工的积极性和创造力。非物质奖励和表彰措施则进一步增强了员工的使命感和归属感，从而推动企业的持续发展与创新。

### 第二组「面对团队中不同发展阶段的员工，如何进行员工培养和管理？」

对于不同发展阶段员工的培养和管理策略第二小组认为，通过对员工能力和意愿的评估，将员工划分为 D1 到 D4 四个发展阶段，并根据每个阶段的特点，提供个性化的培养方案。对于能力低但意愿高的 D1 员工，注重详细指导和反馈；对于能力高、意愿也高的 D4 员工，则给予充分的信任和授权。分享内容强调“因材施教”的理念，通过提供明确的目标、及时的反馈、跨部门协作机会和创新项目，帮助员工在不同阶段实现能力提升。此外，第二组也提出了针对员工在工作态度、职业发展路径和自我驱动力方面的培养建议，旨在通过激发员工的潜力和自驱力，提升团队整体的工作效能。

### 第三组「如何设计一个有效的激励机制？」

分享了设计有效激励机制的几种方法，尤其针对无法满足加薪期望的员工、在重复性工作中失去积极性的员工以及面对高压环境的员工。对于加薪期望无法满足的员工，建议通过沟通理解、非物质激励和职业发展机会来维持他们的积极性。通过认可、荣誉、职业成长和改善工作环境等方式，增强他们对公司的信任和满意度。对于重复性工作中失去热情的员工，他们主张通过提供更有挑战性的任务、灵活的岗位调整和团队建设活动来激发他们的工作热情。面对高压环境的员工，提供资源支持、明确目标、增加培训，并通过奖励和认可来激励他们，并通过团队协作和开放沟通来缓解工作压力，增强团队凝聚力。

老师也分享了怎么样不断学习，提升认知的内容，那就是多读书，多分享并定期组织培训。老师推荐了三本好书，分别是《高效能人士的七个习惯》，《卓有成效的管理者》和《高绩效教练》

最后在我们董事长的精彩致辞下，一片欢声笑语中，2024年度的高级管理职研修完美落幕。

以上。

活动现场照片：



