

# 《如何有效引领管理 80、90 后员工》

## 【开课背景】

随着现代人工成本越来越高，新一代员工流失率越来越大，80、90后员工越来越难管，人员招聘越来越难，新入职员工积极性不高……，诸多问题让管理者在头痛，社会在忧心，我们该如何适从？

其实“80后、90后”并不是洪水猛兽。自信、进取有抱负、重视学习是很多企业在他们身上看到的优点。只要引导得法，激励有方，“80后、90后”所发挥的作用将是不可估量的！

管理者面对新生代员工的种种行为有赞赏更有无奈。更多的苦恼出现在以下情形中：

- 80/90后员工跳槽越来越频繁，对企业忠诚度低，怎么办？
- 80/90后员工越来越不听话，凡事自我作主，怎么办？
- 80/90后员工脾气不好，受不了批评，怎么办？
- 80/90后员工遇到问题就放弃，推卸责任，怎么办？
- 80/90后员工不遵守规章制度，不想受约束，怎么办？
- 80/90后员工做事不投入，有钱的事就做，怎么办？
- 80/90后员工冲突增多，自我又张扬，怎么办？
- 80/90后员工承受不了企业的压力和委屈，怎么办？
- 80/90后员工热衷网络，言词激烈，冲击团伙和谐，怎么办？
- 百分之六十的80/90后的工作激情、绩效离领导期望的太远，仅25%的上班族对现有工作和领导表示满意，怎么办？……

“只有落后的员工管理，没有永远落后的员工！”当80/90后正大踏步的进军社会和企业时——

**你可以不理解他们，却不可以视而不见；  
你可以不欣赏他们，却无法回避；  
你可以不认同他们，却无法阻挡他们继续迈进世界的脚步！！！！**

谁掌握了“80/90后”谁将是未来的赢家。

**陈龙生**老师专注团队管理研究13年，透彻人性需求与市场价值的体现，以深入剖析80、90后员工特点为基础，当下社会环境需求为背景，市场价值体现为轴心，创新研制《如何引领和管理8090后》以助跑企业共创60、70、80、90后多元化价值观的和谐共赢。

## 【课程对象】

- ❖ 老板、各层级管理者
- ❖ 职业经理人

## 【课程收获】

通过学习本课程，您将：

- 1 理解80、90后员工的世界，掌握现代员工的心理特点，把握自身面对80、90后员工的管理角色

- 1 理解 80、90 后员工成长的社会背景，学会有效梳理与调整员工心态，帮助员工快速走向成熟
- 2 掌握与新时代员工的沟通技巧
- 3 掌握员工激励技巧，帮助 80、90 后员工重塑责任心，激发员工内在动力
- 4 做一个员工认同的上司，营造和谐高效的团队

### 【课程简介/特色】

- 1、通过大量实战案例分析，深度了解人性需求、客户需求、团队需求
- 2、理论新颖、联系实战、系统性强、案例生动、操作性强、幽默易懂

### 【课程纲要】

## 一、《追本溯源：走近 80/90 后，改变从观念开始》

### 学习目的：

了解行业员工的特性与现状，了解管理者管理的难度压力；

- 1、80、90后工作实际状况调查
  - ❖ 工作目的调查
  - ❖ 为何辞职
  - ❖ 最看重企业的地方
- 2、80、90 后的成长环境，心理特征与行为表现
- 3、80、90 后的人格特征分析
- 4、80、90 后的价值观分析
- 5、80、90 后的工作动机
- 6、80、90 后引发的管理挑战与管理误区

### 学习目的：

- 了解 80/90 后的成长环境、成长的时代特征，转换管理者自身观念

## 二、《和谐有道：建立 80/90 后团队的信任与关怀》

### 学习目的：

- 了解心灵契约的理念和重要性
- 掌握打动人心的同理心沟通技巧

- 1、建立员工与企业的心灵契约
- 2、管理沟通方式的更新与变革
- 3、80/90 后同理心沟通宝典
- 4、如何让员工快乐工作
- 5、工作与生活的关系
- 6、新员工的执行力打造
- 7、如何打造员工的精彩生活
- 8、如何教会员工被管的思维
- 9、如何提升新时代员工自驱力

### 三、《激励有术：点燃 80/90 后团队的工作热情》

- 1、现代激励的五觉管理
- 2、激励的六项原则
- 3、新入职员工的激励方法
- 4、磨合期员工的激励方法
- 5、老员工的激励方法
- 6、物质与精神激励的相互作用
- 7、现代 3 类员工的分类激励

#### 学习目的：

- 掌握现代激励的原理、主要方法、核心原则，提升激励的有效性
- 学会运用精神激励的手法调动 80/90 后的工作积极性

### 四、第二部分：管理新重点

#### 学习目的：

- 掌握成年人学习的特点和心理需求，教导的核心原则
- 掌握情绪管理的主要方法，提升管理者情商
- 掌握训练下属技能的四步法，提升技能学习效率

#### 1、如何激发工作动力？

8090 后的工作动力类型分析

#### 2、如何处理规范与差异的矛盾？

- A 多样性带来的管理难度
- B 理解新青年的差异类型
- C 规范与差异兼顾的分工设计

#### 3、如何让文化发挥作用？

- A 企业文化对新青年的吸引力
- B 文化当中的现代元素
- C 团队活动的现代安排
- D、如何让培训更有力量

#### 4、如何调整管理观念？

领导适应员工还是员工适应领导