

有效管理 85 后（如何正确引导与管理 85 后？）

课程简介：

在企业日常管理实践中，我们都期望忠诚、敬业、稳定的员工，但在现实工作中越来越多的管理层意识到一个共同的问题，那就是团队发展迅猛，人才需求紧迫，当80后的员工渐渐的成长为管理者，面对85后的新生代，他们有些手足无措……

我们又将如何应对？是员工没有责任心吗？亦或是85后的员工职业素养不良？在信息时代，在选择机会越来越多，85后喜欢彰显个性的时代，管理者如何正确引导和读懂85后，如何用好和留住85后是管理者们面对和需要解决的问题，也是这个课程的所要培训和解析的重点问题。

课程目标：

- 1.充分了解 85 后员工成长的特质、家庭与社会环境等综合因素。
- 2.了解 85 后员工的人格与行为特点，建立对 85 后员工具有影响力的新型领导特质。
- 3.掌握改变管理行为的模式，协助对 85 后员工建立准确的目标计划，并能有效沟通、培育与辅导 85 后，全面提升管理 85 后的职业素养。
- 4.掌握提高 85 后员工执行能力的工具和途径；通过精心设计的 PPT、精彩的课程讲解、实战的案例分析、解析企业 85 后管理不力的实际问题。

课程对象：企业内储备干部、管理干部

课程时间：2天

授课方式：互动式教学，多元学习，案例研讨与剖析，工作实例应用。

课程大纲：

前言：85后管理是危机还是契机？

第一单元、关于85后职场人的问卷调查结果

1.怎样的领导能让你由衷地尊敬？

2.你会因为那些原因辞职或跳槽？

3.你喜欢的同事关系是怎样的？

4.你理想中的工作是什么样的？

5.85后“员工期望调查”结果！

6.国内知名企业是如何有效培养85后的？

分组研讨：从案例看问题！（85后员工给企业带来管理上的问题）

第二单元、85后员工的心理与行为特征

1.85后员工成长环境分析

2.85后员工的思想趋势

3.85后员工的心路历程

4.85后员工的心理需求

5.85后员工的行为特点

6.影响85后对企业认同感和预期的几个因素

案例：澄清对85后管理的错误看法！

第三单元、85后员工的职场特质

1.职场工作观的改变

2.85后员工的工作价值取向

3.85后员工在职场的表现形式

4.85后员工的职场表现特征

5.85后员工的沟通习性

6.85后员工的主要压力

分组研讨：85后所重视的工作需求因素？

案例：管理者如何成为员工的大哥哥大姐姐？

第四单元、面对 85 后员工的管理新模式

- 1.影响85后员工工作态度的主要因素
- 2.有效启发员工正确的工作态度
- 3.用才与育才要适合85后员工的工作心理
- 4.了解员工需求和特质，做到人岗匹配
- 5.建立新员工入职培训和指引制度
- 6.营造良好的工作氛围

分组研讨：如何突破85后管理盲点的新思维？

案例：管理者管好85后员工的七个关键作法！

第五单元、激励85后员工的领导技巧

- 1.实现他人理想与建立新型领导力
- 2.85后员工的工作成熟度分析（工作能力与意愿的分析）
- 3.激发85后员工工作热情三要领
- 4.有效帮助85后员工改善绩效方法

5.协助85后员工展现积极性的面谈技巧

6.新型沟通—如何让员工乐在工作？

现场演练：管理者有效辅导面谈（员工心谈技巧）

第六单元、85后员工的培育辅导技巧

1.如何面对85员工培育工作？

2.85后员工职业规划管理

3.85后员工的深度培养

4.建设性反馈机制的建立

5.管理者建设性反馈技巧的步骤

6.员工工作满意度与敬业度

案例：银行员工的训练与发展（人员资质管理、人员素质培训）

第七单元、有效引导85后员工的柔性沟通

1.组织中常见的沟通障碍及产生的原因

2.正确面对团队中的冲突

3.人际风格测试：您了解自己和您的员工吗？

4.四种人际风格的特点与应对方法

5.克服沟通障碍及周哈里窗

6.善用同理心沟通归顺人心

案例：我们如何说服85后员工？进而改变他们的行为？

第八单元、85后员工的情绪管理

1.85后员工的情绪与情感

2.85后员工的心理冲突

3.关注员工的心理需求

4.进行员工压力舒缓与情绪控制

5.情绪控制的几个方法

6. 确认压力管理方法

分组研讨：工作场景中的压力产生（公司期望值与个人期望值之间的不一致）

案例：如何进行85后员工关系管理？

课程总结与反馈