

## 如何有效管理 80、90 后员工

### 培训对象

企业中高层管理人员、部门经理、主管与工作人员等。

### 课程大纲

#### 培训目标：

- 1.了解团队理论与基本概念；
- 2.增进和强化 80-90 后员工的团队意识；
- 3.提高 80-90 后员工的职业素养和规范职业操守
- 4.增强 80-90 后员工企业归属感并减少员工流失
- 5.树立 80-90 后员工与企业同舟共济的职业精神
- 6.学习判断团队成员的性格特点；
- 7.增强团队成员之间的信任感，激发团队成员的合作意识；
- 8.提升企业管理者管理 80-90 后员工的智慧、理论、能力技巧。

#### 前言：

在不断创新的时代，成功不再是一个人的表现，而是要协同企业中人与人，人与事，人与性格，人与利益等之间的关系，才能适应现代企业发展的需求。

优秀团队像一艘航船，船的前进不是靠一个人的力量，船的方向则是每个人的方向，个人要生存和前进，首先要推动团队的前进。只有全体员工形成团队精神，有效消除团队协作中的盲点，才能打造出高效的团队。

敬请带着您的团队和管理中遇到的难题，步入培训现场，与中国著名实战派培训专家崔小吃先生现场对话！

#### 课程要点：

### 第一章 80•90 后员工特点

- 第一节 8090 后员工的成长环境
- 第二节 8090 后员工的教育背景
- 第三节 8090 后经典语录分析
- 第四节 更现实，重自我，有思想
- 第五节 8090 后管理中的常见现象

### 第二章 80•90 后管理手段

- 第一节 领导者，请改变自己，而不是改变员工
- 第二节 重领导少管理——8090 后员工更需要空间
- 第三节 讲结果少说教——8090 后员工有独立的思想
- 第四节 多聆听少洗脑——让 8090 后员工进入空杯心态一定要倾听
- 第五节 多激励少批评——正向思维的力量

### 第三章 更多应用量化的管理手段

- 第一节 量化管理对 8090 员工的重要意义
- 第二节 客观的目标与数据比说教更有说服力
- 第三节 量化的 PDCA
- 第四节 从 NBA 比赛看目标分解——直接目标与间接指标
- 第五节 如何应用量化手段管理 8090 后员工

#### **第四章 80•90 后管理沟通手段**

- 第一节领导者，对牛弹琴是谁的错
- 第二节维护自尊，加强自信
- 第三节仔细聆听，善意回应
- 第四节寻求帮助，鼓励参与
- 第五节分享观点，传情达理
- 第六节给与支持，鼓励承担

#### **第五章 80•90 后的激励手段**

- 第一节工作激励法——目标明确，充满挑战
- 第二节荣誉激励法——赞美褒扬，真心喝彩
- 第三节榜样激励法——言传身教，树立标杆
- 第四节情感激励法——动之以情，催人奋进
- 第五节竞争激励法——优胜劣汰，适者生存
- 第六节工作激励法——目标明确，充满挑战
- 第七节职业生涯激励法——梦想人生，步步高升
- 第八节授权激励法——用人不疑，合理放权
- 第九节知识激励法——大脑充电，自我实现
- 第十节信任激励法——加大空间，增进情感

#### **第六章 80•90 后的辅导技巧**

- 第一节积极对员工情况进行反馈
- 第二节根据员工成长阶段制定激励策略
- 第三节员工绩效面谈的 GROW 原则
- 第四节行动计划的注意事项
- 第五节现场演练：与 80 后员工小张的一次绩效面谈
- 第六节员工改进过程中的跟进辅导

#### **第七章 打造优良的团队精神**

- 第一节我们为谁工作
- 第二节人人都是销售员——人人都有客户
- 第三节学会管理上级与同事
- 第四节积极与温和的工作态度
- 第五节什么是团队精神的核心体现
- 第六节现场讨论：某团队没有完成目标，究竟是谁的错！