

《80、90 后员工管理思路与实操训练》

(本课程大纲已进行版权注册，严禁任何商业用途)

【课程对象】

企业高层、中层管理人员

【课程收益】

- 使学员明确人员管理的共性，在此基础上再谈 80、90 后甚至 00 后的管理。
- 通过案例分析，使学员认清 80、90 后员工的特点；
- 结合实际案例，使学员掌握常见 80、90 后员工管理的方法；

【课程时长】

2 天 (6 小时/天)

【课程老师】

梁占海老师

【课程大纲】

四、授课大纲：

第一部分 “承上启下 中流砥柱”

—企业 80\90 后员工逐渐担当重任

【课堂思考】：

1.HR：80、90 后员工职务现状分析

2.你所在的企业 80、90 后员工的特点是什么？你认为为什么会有这些特点？

3.案例分析：

- 某企业 80、90 后员工为什么主动加班到 22:00？
- 为什么马云的阿里文化能深刻感染“80、90 后员工”？

一、80、90 后现状分析

1、80 后员工现状

- 毕业 8-10 年，面临“职业稳定与定型期”。
- 家庭栋梁，生儿育女。
- 社会心理逐渐趋于成熟。
- 从保守到开放的大环境。

2、90 后员工现状

- 毕业 2-3 年，面临“职业开放与转型期”。

- 组建家庭中，恋爱、纸婚或单身状态。
- 社会心理尚不成熟，缺乏三观教育。
- 互联网信息爆炸时代的开放环境。

【案例分析】：90后《超级课程表》创始人余佳文独特的管理圣经解析。

二、80、90后员工管理现状

1、常见误区

- 误区一：去年龄化，一视同仁。
- 误区二：个性化，不知所措。
- 误区三：面对“职位代沟”，不能求同存异。
- 误区四：研究80、90后员工的管理是人力资源管理部门的事情。

2、80、90后员工管理升级迫在眉睫

- 谁来研究？
- 如何研究？
- 成果如何转化？
- 谁来评估与改进？

3、80、90后员工管理贵在实操

- 如何认识企业大环境？
- 大环境与战略转型如何匹配？
- 80、90后员工如何配置？
- 管理方式、方法如何升级？

第二部分 “找到共性 求同存异”

一认清管理本质，万变不离其宗

【案例分析】：

1. 你如何理解“管理的本质是激发每一个人的善意”（德鲁克）？
2. 举例说明人的本性与管理对策的关系？
3. 为什么“胡萝卜加大棒”的效果却是越来越差？

一、人的本性与管理对策

1、几个观点

- 价值互换：回归三观。
- 利益共享：员工本质是创造利润。
- 管理升级：管理不是工具。

2、人的本性

- 懒惰、贪婪与自私
- 不断变化的需求
- 环境的影响
- 自尊的需要
- 群居动物

二、中国式员工的管理秘笈

- 1、别依靠制度
- 2、跟上节奏
- 3、结果导向
- 4、声东击西
- 5、树立榜样
- 6、沟通为王

第三部分 “环境影响 从小看老”

—80、90 后员工的特点解析

【案例分析】：

- 1.从联想的“创意墙”看 80 后、90 后员工的特点。
- 2.为什么员工会“笑着离开惠普”？

一、80 后员工成长环境分析与个性总结

1、成长环境

- 家庭生长环境（独生子女、经济条件等）
- 教育环境（学历教育、社会教育）
- 社会环境（政治、经济、法制、技术）
- 心理环境

2、个性总结

二、90 后员工成长环境分析与个性总结

1、成长环境

- 家庭生长环境（独生子女、经济条件等）
- 教育环境（学历教育、社会教育）
- 社会环境（政治、经济、法制、技术）
- 心理环境

2、个性总结

三、课堂总结与结论（略）

第四部分 “激发潜能 高绩效管理”

—80、90 后员工的管理方式解析

【案例分析】：

1.海底捞的员工为什么可以“视企业如家”？

2.华为的 90 后员工为什么每天“危机四伏”？

一、如何使用 80、90 后员工

1、支部建在连上。

- 政委负责制。
- 结果说话。

2、扁平化结构

3、开放式平台

案例：某企业的团队负责制如何成为中国的“南街村”？

二、如何管理 80、90 后员工

1、管理转型是基础

- 统一思想、达成共识。
- 引入 80、90 后高层
- 给机会和空间

【课堂实操】：分析所在企业组织架构与职务分布图，列出改革思路（仅供参考）。

2、逐步替代是关键

- 不换思想就换人。
- 价值导向，张扬个性。

案例：余佳文的一亿元利润分享。

- 3.互联网思维说话。

3、管理升级是目标

- 制度流程体系变革
- 管理方式的革命

案例：

- 某企业的精英人才荣誉体系的搭建如何“震动企业高层”？
- 某企业如何“打造 80 后百万富翁俱乐部”？

4、激励方式的蜕变

案例：

- 董事长如何面对面？
- 微信群里的“潜台词”？

三、如何激励 80、90 后员工

1、激励体制建立

- 结果导向
- 回归荣誉体系
- 数据说话

2、正确沟通

- 开放语言
- 互联网思维
- 快节奏
- 结果导向

案例分析：某企业的“微课程”、“微交流”如何解开 90 后员工心结？

3、面对抱怨

- 社会通病
- 集体无意识
- 正确引导

案例分析：

- 海尔如何建立“真诚”的企业文化？
- 某企业如何巧妙处理考勤罚款抱怨问题？