

90 后/新生代员工管理之道

【课程背景】

在企业日常管理实践中，企业期望忠诚、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，那就是与其他年龄段的人相比，90 年代初出生的年轻人尽管初入职场，但却表现得最不敬业。而且多数管理者们表示，面对 90 后，他们有些手足无措…

当“90 后时代”的员工渐渐大量走入企业，然后又过客匆匆，离开企业，居高不下的“流失率”，企业又将如何应对？是仅一句员工没有责任心定论吗？亦或是 90 后的员工职业素养不良？在信息时代，在选择机会越来越多，90 后喜欢彰显个性的时代，管理者如何正确引导和读懂 90 后，如何用好和留住 90 后是管理者们面对和需要解决的问题，是管理者都应该面对的问题。

【课程收益】

- 解决管理者对 90 后员工管理的困惑
- 让管理者对 90 后员工有清楚的认知
- 管理者掌握正确领导和激励 90 后员工
- 如何让 90 后员工有效地融入并发挥作用

【授课时间】

一天 (6H/天)

【课程老师】

吴立国老师

【课程大纲】

第一部分、重新认识 90 后

一、90 后现象——透过现象看本质

- 1、90 后的概念和定义
- 2、90 后心理特征分析
- 3、90 后的优势和问题

■案例：“史上最牛女秘书”事件

二、90 后心智成型的原因分析

观点：时代造就了 90 后的时代特征

- 1、计划生育
- 2、时代变革
- 3、教育机制
- 4、经济腾飞

三、人力资源管理要求和 90 后时代特点的背离

- 1、坚信定律——坚信定律在对 90 后管理中的应用
- 2、期望定律——期望定律在对 90 后管理中的应用
- 3、情绪定律——情绪定律在对 90 后管理中的应用
- 4、平等自由定律——平等自由定律在对 90 后管理中的应用
- 5、时尚生活定律——时尚生活定律在对 90 后管理中的应用

第二部分、90 后员工管理中需要面对的问题：用“心”管理而非用“力”管理

观点：用心管理“心”修炼：为被管理者塑造正确的“感觉“

一、用心管理第一项修炼：管人先管“心”

- 1、“心”修炼对于管理者的要求
- 2、新生代员工引导策略
- 3、管人即管“心”：
 - 和“90 后”员工一起交“心”
 - 和“90 后”员工一起用“心”
 - 和“90 后”员工以“心”换“心”

引申：企业人性化管理六要素

二、用心管理第二项修炼：以心换心

1、以心换心策略

- 经常与手下 90 后员工保持联系
- 把员工当做完整的人来看待
- 尽可能避免用命令的方式
- 尊重下属，使下属愉快接受工作指令
- 尽可能用培训的方式下达工作指令
- 注意获取反馈
- 给下属获取更大的自主权
- 给予适当支持与帮助

2、对管理者的要求

3、新生代员工引导策略

三、用心管理第三项修炼：学会“交心”

1、注重沟通的双向性

2、对管理者的要求

3、新生代员工引导策略

4、以心换心的重要心理援助技巧——真诚可信

四、用心管理第四项修炼：学会读心

1、学会换位思考

■ 读心的技巧一：共情

■ 读心的技巧二：积极关注

2、进行交叉培训

3、学点心理学

五、用心管理第五项修炼：真诚动“心”：正确的赞美与批评

1、让员工知道你赏识他们

2、掌握批评新生代员工的技巧

六、用心管理第六项修炼：激励暖“心”

1、员工激励的重要性

2、员工激励的内容理论

案例：从“庸人”宋江成为梁山老大看员工激励的运用

3、员工需要激励的“暗号”

4、员工激励的原则和技巧