
“80/90后”员工的管理与激励

据人力资源专业网站调查显示：与其他年龄段的人相比，上世纪80/90年代出生的年轻人尽管初入职场，但却表现得最不敬业；心智问题十分突出，尤其是个人情绪严重困扰着管理者和“80/90后”们。另外调查还发现，“80/90后”的上班族比其他年代出生的人更容易出现抗拒管理情绪！但不可否认的是他们将一定是职场的主力军，企业的中坚力量，组织未来的全部希望，可见谁掌握了“80/90后”谁将是未来企业的赢家。

当今世界的管理理论诞生时“80/90后”还没有出生，如今他们已正值就业年龄，如果我们仍然沿用老的管理哲学，这无疑是拿一把旧尺丈量姚明的身高、测算刘翔的速度、计算李宇春的财富，是注定让人难以理解的，然而就是他们创造了足以令世界侧目的成绩，探索成功背后的管理秘籍显得十分必要。

本课程通过大量的视频、现实案例等资料，多角度、多层次分析80/90后现象，通过从思想到行为的系统认识，以确保真正能认识80/90后、理解80/90后、并领导80/90后。

【课程大纲】（1-2天）

第一部分：“80/90后”员工现象表现形式与解析

1. 认识80/90后
2. 80/90后现象的思考
3. 冲突成因的分析
 - a) 价值观的分流与对立
 - b) 二元文化下的管理冲突
 - c) 心智模式的差异
4. 解决的出路
 - a) 从盖洛普的调查分析中看“80/90后”员工管理之出路
 - b) 从稻盛和夫的《干法》中看“80/90后”员工管理之出路
 - c) 从德鲁克的《21世纪的管理挑战》中看“80/90后”员工管理之出路

第二部分：“80/90后”员工的管理之道

1. “80/90后”员工的管理重在影响不在改变
 - a) 影响力的构成
 - b) 如何在“80/90后”中形成影响力
 - c) 管理式影响力
 - d) 领导式影响力
2. 在“80/90后”管理中如何平衡刚性管理与柔性领导
3. 在“80/90后”管理中应加强五个平衡
 - a) 工具与经验的平衡
 - b) 内监督与外监督的平衡
 - c) 公平与效率的平衡
 - d) 自主与服从的平衡
 - e) 创新与复制的平衡
4. 在“80/90后”管理中加强的四个领导能力转变
 - a) 沟通：从低情商向高情商的转变

-
- b) 教导：从教训式向内生式的转变
 - c) 激励：从刚性控制式向柔性影响式转变
 - d) 文化：从以工作为本向以人为本的转变

第三部分：“80/90后”管理的平衡技术应用示例

第四部分：“80/90后”领导的平衡技术应用示例