
《8090 后管理--新生代员工管理》

课程对象：

适合总裁班、企业各层管理者

课时：

本大纲是很全面的 2 天通用版

与企业调研后会专门为企业定制

课程背景：

原来这个课题叫《8090 后管理》，为什么调成《90 后管理》呢，因为 2014 年了，80 后已经大部分是企业的中高层了，80 后已经需要面对管理 90 后的问题，所以课题应该改改了。

新生一代的 90 后员工在当下很复杂的社会环境下，不好管，相对缺乏团队精神、奉献精神，工作不敬业，人员流动大，作为企业各级管理人员，应当如何与他们进行沟通？如何培训他们？让他们融入到团队？如何留住这一代新生员工？

要求管理者转变思路、掌握新的管理方法、需要加强对人的研究

唐老师擅长对人的研究，结合人格学、心理学、读心术、给学员好思路的同时给出实实在在的、最新的工作方法和工具

课程目标：

- 1、了解 90 后一代员工成长环境、个性特点、价值观
- 2、了解 90 后一代员工的心理特点
- 3、如何与 90 后一代进行沟通

4、如何培训、指导、激励 90 后一代员工

5、如何管理、留住 90 后员工

课程大纲：

前言：

1、管理者的心态：以身做责

** 视频引导

论语中的内容引导

2、** 讨论本企业在 90 后管理中遇到什么问题

第一篇 是什么影响人的行为？

1、人性

2、需求、欲望

3、价值观

4、环境

5、激励水平和程度

** 讨论当下 90 后员工行为上的特点

是哪些方面受到影响

第二篇 管理的进步人性假设

1、情境管理：

引导学员建立新思路：对象改变则管理方式必须改变

** 讨论现在的 90 后有什么样的改变

** 急待解决的问题是什么

2、管理的“人性假设”

自我实现人

自然人

复杂人

社会人

理性经济人

3、辩证认识三种典型的人性假设

4、对 90 后的管理需要建立正确的人性假设

** 组织讨论现在的 90 后是什么样的人性特点

第三篇 正确认识 90 后

1、90 后现象

个性、人格特征

现代的 90 后所处的社会背景分析

“草莓现象”

工作理念

工作认知

择业决策

就业态度

创业意识

为什么现在的 90 后有更多的创业意识

90 后的职场现象

90 后栖身某个组织的模式

90 后心态上和特殊性

** 某公司的跳楼事件解析

** 漫画启发解析

** 组织学员对讨论 90 后现象

2、90 成长的社会环境

90 后的价值观

90 后的需求

90 后的性格、个性、态度和行为方式

第四篇 有效引领 90 后---成为柔性化管理者

1、员工的满意度和流失率和谁关系最大

** 组织学员讨论这个问题

强调学员是主要责任人

2、时代需要柔性化的管理

时代怎么了？

** 讨论现代的社会现象及给人性带来的影响

3、柔性化管理者的自我修炼

服务意识

成就下属意识

增加识人的技能

学会灵活对应不同人格的员工--用好人

4、柔性管理的行事原则

心态方面

沟通技能方面

细化分配制度

掌握识人技巧

爱人、凡事正面考虑

明确责、权、利

重视激励-开发精神激励

** 讨论精神激励法

细化培训、善于指导员工

第五篇 有效引领 90 后---管理实用技能

1、日常管理思路

从单纯管事转变到既管事，又理人

建立参与型、互动型、亲情型的管理文化

从外控式管理过渡到内引式管理建立公平感

关注员工的需求

2、基础技能

生物钟

认识自己的生物钟

关注下属的生物钟

3、时间管理

一寸光阴一寸金

时间杀手分析

同时做二三件事的习惯

测评学员时间管理的优良程度

4、掌握基础礼仪

坐姿

站姿

引领

握手

乘车

不同手势

5、掌握员工的人格类型、从而对不同的人调整不同应对方式

各类型人际风格的特征与沟通技巧

分析型人的特征和与其沟通技巧

支配型人的特征和与其沟通技巧

表达型人的特征和与其沟通技巧

和蔼型人的特征和与其沟通技巧

** 演练与不同人格的 90 后们的沟通方式

非语言信息传播方式

** 演练各种非语言信息有表达

建立每周例行的员工交流方式

6、不同人格适合不同工作岗位分析

** 讨论人岗匹配问题

** 分组结合本部门岗位做人岗匹配的表格

7、对应不同人格处理纠纷的方法

** 演练

8、对不同人格的员工下达任务的方法

** 演练

** 案例解析: XX 集团公司高管向员工下达任务技巧解析

第六篇 有效引领 90 后-----柔性沟通和激励技巧

1、沟通模式

重视非语言信息

沟通的各种模式分析

2、如何提升沟通技巧

有效的信息发送方式

有效的信息反馈方式沟通的几个基本技巧

登门槛效应

高球效应

强调正面信息

适时幽默

3、如何营造良好的整体沟通氛围

中层管理者如何与 90 后们沟通

高层管理人员如何与 90 后们沟通

** 分组互动演练

4、善用同理心沟通归顺人心

同理心是什么

用好同理心的意义

** 分组评论：对新生代员工用同理心的案例解析

5、激励员工的技巧

对应不同人格类型人的员工的不同激励技巧

驱动型

外向型

分析型

友善型

** 案例解析：XX 集团公司对员工激励技巧

6、分析与员工沟通中常见的不正确话术

** 组织演练把不正确话术调整为正确话术

7、重视肢体语言

组织学员练习各种肢体语言

** 各种眼神演练

** 欣赏的目光演练

** 手势演练

** 站姿、坐姿演练

** 设定情境：演练与 90 后员工的沟通

第七篇 如何建立威信

1、尊重员工的节奏

** 案例解析

达到尊重他人的节奏的四种重要方式

了解员工的人格采用不同沟通节奏

2、如何指导员工

OEC 法管理

** 案例解析: XX 集团公司 OEC 样表解析

OEC 法适合什么阶段的企业

OEC 法实施的难点、要点

运用好甘特图

** 甘特图标准样表解析

甘特图的应用范围

** 现场分组演练甘特图

提醒员工做结果意识

** 相关案例、故事分析

如何建立员工做结果的心态、思维方式

强化 90 后员工危机管理意识

3、提高语言魅力是根本

现场组织训练语言魅力

4、淡化等级观念

5、引导 90 后塑造自我目标

6、做好压力管理

积极的心理暗示

面对复杂的人际关系如何处理

** 某电影中的激励片段解析

如何缓解紧张情绪

** 带大家用心理学的放松技法训练

7、即时奖励—奖励的时效性

8、帮助员工做好职业规划

做好职业规划的三大类要素解析

SWOT 分析法解析

** 全员用 SWOT 分析法分析自己的优势、劣势

职业目标设定

认准自己内心深入的喜好

通过人格测评定自己的职业规划

PDP 测评介绍

九型人格测评介绍

** 每组学员代表做自己的职业规划分析