

如何管理“后 80”和“90 后”员工

【课程背景】

你是否经常被公司这些 20 来岁的小伙子的表现气得脸色发白而又无计可施？

你是否面对这群小伙子经常感觉到无可奈何？

你是否经常为公司居高的员工流失率二苦恼不已？

“后 80”（指 85 年后出生）与“90 后”是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融合。

他们的教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们的性格特点，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……

“后 80”和“90 后”的员工就像一台笔记本电脑，能创造无限的价值，同时须轻拿轻放，因为他们易碎。如何做一个新型的领导，去管理这个群体，这是摆在我们每一位管理者面前的迫切难题。

本课程根据老师多年来对后 80 员工的潜心研究，凝练在企业工作的实践及走访世界 500 强企业的经验而成，内容系统完整、注重实际运用，两天的精心研修，与您共享后 80 员工管理的奥秘！

【课程收益】

- 认知后 80 与 90 后员工的行为和人格特征
- 掌握了解后 80 与 90 后员工的方法及途径
- 掌握不同类型员工的管理方法
- 掌握激励员工的技巧及策略
- 掌握辅导员工的方法和技巧
- 塑造影响后 80 与 90 后员工的新型领导

【课程大纲】

一、后 80 与 90 后员工现象分析

- 后 80 与 90 后员工成长的背景
 - 后 80 与 90 后员工管理现状分析
 - 后 80 与 90 后员工性格特征分析
 - 后 80 与 90 后员工心智模式分析
- 1.案例分析：70 后、80 后与 90 后的离奇区别
 - 2.案例分析：史上最牛的女秘书
 - 3.案例分析：老板小康：请别叫我“90”后

二、360°了解后 80 和 90 后员工

- 了解后 80 与 90 后员工的三个层次
 - 后 80 和 90 后员工的性格特质识别
- 1.特质的优点分析
 - 2.特质的缺点分析
- 后 80 和 90 后的性格特点的成因分析
 - 后 80 和 90 后遇到的现实的社会压力问题
- 1.案例分析：妙龄女医生梁静不堪工作压力注射毒药寻短见（《华西都市报》4 月 15 日）
 - 2.案例分析：汶川大地震 80、90 后的表现
 - 3.研讨：网络对 80/90 后的影响

三、如何培训和辅导后 80、90 后的员工

（一）重塑自信和社会信仰

- 社会信仰的缺失是影响后 80 后的根本
 - 如何重塑自信，态度决定一切
 - 重塑社会信仰的几个关键点
- 1.案例分析：非常勿扰---马诺的拜金主义

2.案例分析：中国达人秀刘伟-----要么赶紧死，要么精彩的活着

3.研讨：90 后不是洪水猛兽

(二) 后 80 与 90 后员工的培养辅导技巧

- 引导后 80 与 90 后塑造自我目标的三大方法
- 纠正后 80 与 90 后不良行为的 4 个步骤
- 如何做好教育训练-训练四阶段
- OJT 训练五项基本原则
- 辅导中要注意的五大要点
- 有关辅导技巧的五项具体建议

1. 案例分析：海尔是如何培养后 80 与 90 后员工

2. 案例分析：管理袋鼠

(三) 后 80 和 90 后的激励政策

- 何为激励
- 员工激励的特点
- 经典激励理论
- 1.马斯洛需要层次论模型
- 2.激励--保健双因素理论
- 3.弗鲁姆的期望理论
- 员工激励的操作技巧
- 后 80 与 90 后员工的批评技巧

(四) 后 80 与 90 后的领导方法

- 什么是简单粗暴的管理方法
- 粗暴管理方法的不良影响
- 让 80/90 后员工心服口服的 9 大要诀
- 后 80 与 90 后员工的四种类型
- 四种气质员工管理应对方法
- 让团队留住心服口服的 9 大方法

四、60/70年后与时俱进，塑造影响后80后的新型领导

●有效授权---学会分身术与提高你的分派能力

- 1、后80员工的特征与授权意义
- 2、有效授权用人的五个原则
- 3、有效授权用人的方法与步骤

●沟通新规

与后80/90后沟通的四大原则

●高超出色的领导能力

- 1、管理与领导的区别
- 2、如何由管理者向领导者转变
- 3、如何在后80面前建立威信
- 4、新型领导三大能力修炼
- 5、影响后80的3Q要素

案例分析：史上最牛毕业典礼致辞

小组讨论：员工的素质低，不是你的责任，但不能提升员工的素质是你的责任。