
《85-90 后管理沟通技巧》课程纲要



2016年6月12日 (修订版)

目 录

讲师简介.....	3
课程背景.....	4
课程目标.....	4
课程特点.....	4
课程纲要.....	5
重要说明.....	6

姬涛老师简介：



企业管理咨询有限公司合作讲师

实务型企业管理咨询师

中国市场学会/市场总监 (CMO) 业务资格认证授权培训导师

中国文化研究会/企业文化专业委员会一级研究员

北京大学、清华大学、中央财经大学 EMBA 课程特邀讲师……

姬老师从事企业经营管理发展研究工作有十七年经验，服务辅导企业逾千家，近年来主要服务于电力、银行、烟草、石油化工几大行业,课程效果得到了客户们的一致好评。姬老师授课幽默风趣，互动性强，以其高水准专业水平和独具魅力的亲和力，透过案例分析、疑难解答和针对性讲解,以生动活泼的授课方式带领学员全情投入，姬涛老师培训课程赢得了社会各界高度赞誉，使学员在各自领域实现突破，得到全面提升。

主要研究领域：精细化管理、创新管理、情境领导力、企业文化、执行力等。

曾服务过代表性企业/组织（部分）：

中石油吉林油田

贵州茅台酒股份有限公司

中石化胜利油田

海尔股份有限公司

中海油（中国）深圳分公司

联想控股集团有限公司

海信集团股份有限公司

中国国家电网公司

中国南方电网公司

中国船舶沪东中华造船有限公司

海南航空有限公司

北京首都航空有限公司

南京禄口国际机场

南京地铁有限公司

中国邮政浙江分公司

中国邮政山东分公司

中国烟草总公司山西省公司

中国烟草总公司辽宁省公司

中国建设一局集团第三建筑公司

中国航天晨光集团特种车辆分公司

中交四公局第二工程公司

中国兵器装备集团总公司

中国工商银行股份有限公司山东省分行

中国核工业集团第四〇四公司

中国银行股份有限公司内蒙古分行

中国船舶重工业集团第七二四研究所

中国农业银行股份有限公司广东省分行

中国电子科技集团第二十八研究所

中国建设银行股份有限公司四川分行……

中国人民解放军总参第六十研究所……

课程背景：

海尔集团董事局主席兼首席执行官张瑞敏曾经说过这样一个问题，我经营管理企业多年，伴随着90后步入职场，我累积了一辈子的人事管理经验一夜之间报废了。从现代企业管理的角度来看，企

业管理者如何适应新生代员工在管理中的各种问题，已经发展成为当今企业管理中的普遍问题。纵观今天 85-90 后的新生代员工，他们受教育的程度相对较高，充满着对未来的梦想，具有较强的好奇心和想象力，容易接受新鲜事物，敢于挑战权威，有开拓创新的精神，但他们任性、叛逆，普遍缺乏责任心，缺乏团队协作精神，他们凡事以自我为中心，对待工作想留就留，想走就走，令不少企业主和管理者伤透脑筋。权威部门近几年对企业的调查结果显示：中国企业平均员工流失率高达 25%，而制造业员工流失率高达 31.5%；这个数据远大于企业员工正常流失率的 5%-8%，况且这个数字越来越呈上升趋势。在这些流失的员工中 85-90 后占大多数。如何管理并沟通好新生代员工成为所有企业主及管理人员的新难题。

现代企业的竞争是人才的竞争，现代企业管理的核心是人才管理，而人才管理的最高境界是文化管理。而在中国大多数企业，文化管理和世界 500 强企业相比差距较远，很多企业还没有文化管理雏形和基本文化理念。企业文化不是人情化管理，是人性化管理的实践。科学的企业文化能激发新生代员工的责任心，进取心。人性的企业文化能使 85、90 后员工更感到被关怀，被爱护，所以更愿意和企业一起成长，对企业更有归属感，忠诚度和战斗力。因此，企业领导和各级管理者要思考和关注企业文化重心，使 85、90 后员工认清自身个性需要，有针对性进行领导，让其适应企业，扎根企业，传承企业精神，使他们能沉淀于企业，服务于企业。基于此，企业及时进行 85、90 后员工的管理沟通培训课程是企业诸多培训课程中的重中之重。

培训目标：

旨在通过系统培训，使参训人员正确认识到管理好 85、90 后员工的重要性，并从新生代员工成长环境、个性特点、价值取向等方面进行透析，科学整合“85、90 后”人力资源、探索现代企业管理新路子；使中基层管理者快速了解属下，知人知心、掌握现新生代员工心态的管理方法，有针对性地提高培养员工树立与企业同舟共济的敬业精神的能力。通过有效的管理沟通技巧，有效管理和留住新生代企业员工，最终全面提升企业的竞争能力，同时加强我们与对手的竞争优势，我们将由一家优秀的企业变得更加卓越，为社会所认可，为同行所尊重。

课程特点：

- ✚ 最前沿的企业案例分析，有较强针对性与实操性
- ✚ 改变传统管理观念，进行知识转换，以提升新生代员工的生产力为导向
- ✚ 理念与实践相结合的研讨、互动式培训为主
- ✚ 通过问题梳理，找到工作失误的真正根源

-
- 学以致用，提供相应的操作工具使管理中的问题得到有效解决
 - 建立问题跟踪记录，不断进行 PDCA，使培训知识得到固化与贯彻

《85-90 后管理沟通》课程纲要：

第一单元：正确认识新生代员工

- 老把式遇到的新课题
- 不要一开始就把他们标签化
- 新生代员工的生活价值观
- 新生代员工的工作价值观
- 85、90 后员工将主导企业未来

第二单元：新生代员工的沟通技巧

- 沟通的重要性
- 沟通流程图解析
- 与其建立相同的频道
- 如何进行冲突管理（冲突管理中的方向与策略）
- 沟通新生代员工的三部曲（尊重、倾听、认同）

第三单元 新生代员工的管理技巧

- 培养 90 后员工团队意识
- 求同存异（大处认同小处尊重）
- 提升自己的情境领导艺术
- 识人与用人技巧训练
- 如何掌握新生代部属的心（正己化人）

第四单元 85、90 后的激励艺术

- 火车跑的快，不是光凭车头带（做引爆动力的发动机）
- 新生代员工的激励特点（多设置 PK 台）
- 新生代员工的激励原则

- 重复旧的行为只会得到旧的结果

- 企业留才的四个主要思路

第五单元 文化力引领新生代员工的执行力

- 企业管理的三个层次

- 新生代员工的执行力表现

- 营造高效执行的文化氛围

- 建立高效执行的法治环境

- 建立高效执行的管理模式

第六单元 新生代员工应有的工作伦理与工作性格

- 什么是工作伦理与工作性格

- 好的工作伦理来自于好的人格品质

- 新生代员工的工作伦理与表现

- 使其建立良好的职业心态

- 只要努力，他们会做的更好

——总结回顾与疑难问题解答——

重要说明：

本方案是姬老师根据以往《85-90后管理沟通》培训要求而设计的培训方案，在培训项目实施过程中，会根据课程中互动讨论的实际情况，对以上培训板块内容进行相应调整，以确保培训有更强的针对性与实操性。