

---

# 《8090 后员工管理》培训方案

( 2 天 )

郑奕老师提供

## 一、课程介绍

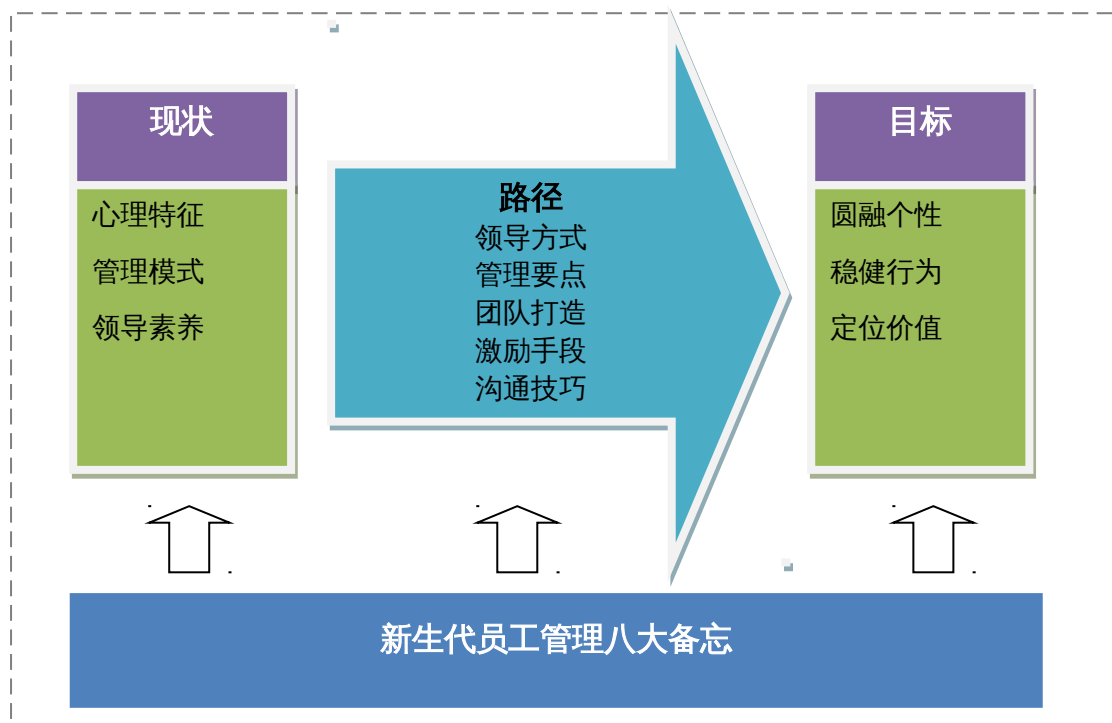
课程背景：

现如今，8090后员工已经作为创造社会财富的生力军。经调查显示，8090后员工在企业员工队伍中的比例已占30%左右，少部分人还在重要的管理、技术岗位任职。面对价值取向多元化，8090后员工居高不下的离职率困扰着大多数企业。富士康频频发生跳楼门，跳楼的都是80后、90后8090后员工。8090后员工管理已成为企业倍感困扰的一个问题。

### 课程价值：

- 1、系统提高：从8090后员工的成长背景、性格特征、心智模式层层剖析，通过有针对性的专业训练，全面提升企业中基层的人才管理技能。
- 2、可操作性：聚焦于80后、90后8090后员工这一群体，方法、技能及案例等均贴近实际，课后即可操作。
- 3、寓教于乐：通过理论讲解、小组互动、游戏体验和视频分享等多种学习形式，让您在轻松、愉悦的环境中快乐学习和全面提升管理技能。

### 课程体系：



课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业中基层管理人员

课程形式：理论讲解、练习设计、情景模拟、案例讨论、视频播放，等等

---

课程内容：

前言：

如果您觉得 8090 后员工的管理有问题，那一定不是 8090 后员工的问题，而是您的问题。

### 第一讲：8090 后员工管理现状

本章旨在对 8090 后员工管理现状予以扫描，或者说做一个透视。“没有调查，就没有发言权。”因此本章在整个课程中具有不可替代的基础性作用。

#### 一、8090 后员工的心理特征必须知晓

80、90 后的心思你懂吗

如何面对有个性的 80、90 后

80、90 后——喜欢的就是认同感

80、90 后——需要的是关心，回报的是忠诚

80、90 后，你们为什么爱跳槽

对待 80、90 后——让尊重无处不在

#### 二、8090 后员工的管理模式有待转型

管好 80、90 后：新管理要打破旧模式

管好 80、90 后：从管理自己开始

80、90 后领导模式转变——做管理不是当“管家”

80、90 后眼里的好领导

对 80、90 后由硬管理向弹性管理转变

细分 80、90 后，量才而用

要有全局意识，更要会细节管理

远见，让企业更长远

#### 三、8090 后员工的领导素养亟需提升

领导 80、90 后应具有的能力

无敌领袖气质——魅力提前，命令退后

如何在 80、90 后面前建立威信

用领导力统驭 80、90 后

---

榜样的力量是无穷的  
做学习不辍的领导者

## **第二讲：8090 后员工管理目标**

做任何事情，都必须有其目标。很多时候，我们的问题不是来自“我是谁”，而是来自“哪里去”。如何对 8090 后员工进行有效管理不是一件小事情，更要有其目标。

### **一、圆融个性：由“外方内方”到“外圆内方”。**

做事先要做人  
敢做更要敢担  
坚持但不固执  
自我但不自私

### **二、稳健行为：由“率性而为”到“谋定后动”。**

目标需要坚持  
行动需要计划  
方法需要变通  
情绪需要管理

### **三、定位价值：由“豪情万丈”到“立足现实”。**

理想基于现实  
快乐高于享乐  
里子决定面子  
忍受决定享受

## **第三讲：8090 后员工管理途径**

本章系整个课程的核心，旨在通过领导方式、管理要点、团队打造、激励手段以及沟通技巧的深入讲解，为 8090 后员工管理铺设一条快车道。

### **一、领导方式：由教训型到教练型**

#### **1、教练模型（一）**

成为好“教练”的四个基本步法  
PCA 潜能启动模型  
8P，生命的规律

---

8C，人格特质

8A，动机和态度

8Q，能力商数

A.C.E.R.教练模型介绍

A.C.E.R.的应用

GROWS2.0 教练模型介绍

6D 肯定式探寻教练法

肯定式探寻教练法研讨会的蓝图

如何释放每个人的潜能

教练教导流程

## **2、教练模型（二）**

人生的十字路口

约哈瑞窗口：为什么我不敢告诉你我是谁

转危为机：迈向成功

人际关系价值网络：谁与我最亲近？谁对我最重要？

价值观：什么对我最重要

生命体验成长模型：定期清库存，再往前行

二八法则

前馈及反馈

顺势而为的领导力

六个奇妙的数字

## **3、教练工具**

要能静下来：但热情不变

正向积极的心态：我很不错

要能全神贯注：我选择现在专注

要能专心倾听：我听懂了

提出有效问题的能力：是什么？为什么？凭什么？

开口问自己问题：我要什么？我在做什么？为什么？

教练型高效会议：你们认为该怎么办呢？

---

换个角度看问题：这是个好机会

角色的转换：我是领导人，我也是教练

有效沟通：我不关心，所以我不知道

面对转型时的阻力：发生了什么事

自我管理：昨天，今天，明天

差异性：黑色的气球会不会飞

时时更新的能力和机制：这怎么可能

一位 80 岁智者给你的一封信

你要为我的快乐负责

做别人的镜子和回音板

情商：我了解你的心情

学习力：由教训、教导到教练的成长与转变

抱歉，我搞砸了：做错事要道歉，做个有担当的人

## 二、管理要点：8090 后员工的选、育、用、留

慧眼识才，找对人做对事

如何挑选与识别 80、90 后员工

别把 80、90 后放错了地方

点燃 80、90 后员工的工作激情

让 80、90 后看到自己的成长空间

巧施“缓兵计”，绑定“跳跳蛙”

慎对 80、90 后的辞职

## 三、团队打造：重读“马斯洛需求层次理论”

给 80、90 后一个明确的目标

带领团队成员向目标冲刺

合作是团队力量之根本

用企业文化把 80、90 后带上“战车”

和 80、90 后一起建立强势执行团队

上台 PK：用竞争激发 80、90 后的潜力

把“我”变成“我们”

---

#### 四、激励手段：别给兔子以鱼

公平的激励产生创造

不一样的 80、90 后，不一样的激励

不花钱也能激励 80、90 后

用心去激励，激活 80、90 后

睿智的奖励能让 80、90 后充满热情

柔性管理与刚性管理的完美结合

#### 五、沟通技巧：沟通的效果取决于对方的回应

从心开始，巧妙沟通 80、90 后

营造和谐的整体沟通氛围

用真情实感与员工交流

领导 80、90 后要善于倾听他们的心声

化解 80、90 后心理矛盾，进行巧妙说服

[摆平]80、90 后，非正式沟通更有效

#### 第四讲：8090 后员工管理备忘

现状清楚了，目标明确了，路径知晓了，是否就可以确保在达成目标的路上一帆风顺了呢？不，途中一定还会有这样那样的问题。而这，正是本章的意义所在。

备忘 1、个性不是问题，业绩决定位置

备忘 2、80、90 后崇尚自由，但也不能没有责任和规矩

备忘 3、给现在不重要，给培训才是给未来

备忘 4、管理 80、90 后，不做狂妄自大者

备忘 5、以理服人还是以权压人

备忘 6、选择批评方式，把握批评尺度

备忘 7、远离“一言堂”，让 80、90 后员工参与进来

备忘 8、管理 80、90 后——请当好“服务员”

结语：

行动吧，作为一名职场上的“军官”，已经拿到了“作战计划”，你还在等什么？！

