
《8090 后员工管理》培训提纲

主讲老师：何岸 中层管理技能、执行力、员工心态素质提升 培训专家

课程受众：公司副总、部门经理等高中基层管理人员，有培养价值的基层骨干

课程时间：1~2 天

授课方式：案例体验 + 实战方法 + 录像观赏 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评

授课特色：气氛活跃互动，内容启发顿悟，方法实用可操，设自由问答时间解决实际困惑

课程背景：

为什么 8090 后员工的管理，被特殊地提出来？

为什么把管理 6070 后员工的方法用在 8090 后身上屡屡受挫？

为什么 8090 后员工还经常抱怨领导不理解他们？

到底发生了什么，令到 8090 后的团队的管理，如此艰难？

8090 后是特殊的一代，因为他们的成长背景，让这一代人与 6070 后相比，呈现出不一样的特质，他们的个性十足的彰显，有时显得很难管理。

而现实工作中，他们的领导又多半是 6070 后，中国的重大变革之前出生的一群人，很自然地形成了代沟，给管理带来了困境。

面对这些问题，**优秀企业的成功经验**值得借鉴。

华为、联想集团等优秀企业对 8090 后员工的管理**越来越被重视**，《8090 后员工管理》的培训，已经成为这些优秀企业近年来的重点培训项目，在这些企业中，称之为“**管理者必修项目**”。

课程收获：

让高中基层管理人员

1. 理解 8090 后员工的出生背景和成长环境
2. 在心理上，认同、接纳 8090 后与自己的差异
3. 从而欣赏、引导、发挥 8090 后的能力
4. 提升与 8090 后员工的沟通能力
5. 学会组织管理、团队建设，合理利用本部门的 8090 后人力资源，优化配置
6. 提高培育 8090 后员工的能力，让团队人尽其才，物尽其用，充分发挥团队资源

-
7. 提升激励 8090 后员工的能力，让员工和管理者一起动起来，打造自动自发的团队
 8. 提升个人的领导力，拥有权力之外的影响力，激发 8090 后，支持公司实现整体目标

课程大纲：

第一部分 了解是领导的开始--帮助管理者了解 8090 后的特点

1. 8090 后的性格全貌
2. 8090 后出生在改革开放初期
3. 8090 后出生在计划生育政策实施初期
4. 8090 后成长于科技高速发展，资讯相当丰富的时期
5. 8090 后成长于意识观念多元化的特殊时期
6. 8090 后成长于中国家庭环境（离婚高发）和职场环境（职工下岗）的动荡期
7. 案例讨论：8090 后内心真实的声音
8. 知名的企业家是怎么看待 8090 后员工的管理

第二部分 做 8090 后员工的领导，要先在心态上做好准备

特别的管理，给特别的 8090 后—帮助管理者调整固有观念，探索新型管理思路

1. 管理起始于接纳和认同，任何持有偏见的管理，都注定不会成功，管理者要先在心态上做好准备
2. 接纳是领导的开始，接纳别人是建立好人际关系的第一步
3. 什么是真正意义上的接纳
4. 接纳不同，运用不同，人因相同而走近，人因不同而成长
5. 理解是沟通的基础，也许我们有时不理解别人的行为，但起码可以理解别人的动机
6. 解读“懂”字的造字原理
7. 尊重是任何人都需要从身边人那得到的，尊重是人类的共同需求
8. 欣赏是发挥运用的前提，像教练一样，看人之大，取人所长
9. 心理学原理：与其总是试图纠正一个人的短处，不如多花精力发挥一个人的长处
10. 领导力原理：用人所短，天下无可用人，用人所长，天下无无用之人
11. 案例讨论：实际工作中，8090 后员工与上司彼此不解的一个案例

第三部分 适合的管理，才是有效的管理，有效果比有道理更重要

特别的管理，给特别的 8090 后—帮助管理者调整管理方法，有效发挥 8090 后
壹、 发挥好 8090 后员工--充分了解 8090 后员工的不同性格，合适的人放在合适的位置

-
1. 根据 8090 后的不同性格，帮助其做好合适的个人职业规划，从而发挥最大潜能
 2. 案例讨论：为什么企业中留下的总是这些人，而离开的又是另外一些人

二、激励好 8090 后员工---让员工从“要我干”到“我要干”，打造自动自发高意愿团队

1. 激励的心理学原理：刺激—需求—行动
2. 激励的五大理：XY 理论、公平理论、双因素理论、成就理论、期望理论、需求理论
3. 激励中的常见误区
4. 8090 后员工最重要的需求是什么
5. 如何把激励原理有效运用在 8090 后身上
6. 案例分析：如何让 8090 后员工动起来
7. 工作中常用的六种激励方式
8. 案例讨论：如何让 8090 后员工积极、高意愿地接受公司的挑战性任务

三、培养好 8090 后员工---让你不但自己会做，还能教会员工，把你的下属培养起来

1. 8090 后员工应具备的八大心态
2. 四种员工（有心无力，有力无心，有心有力，无心无力）的培养重点
3. 三种方式培养员工的关键点：OJT(岗上培养) + OffJT（集中培训）+SD（自我启发）
4. 如何制定培育计划
5. 岗上指导的五个步骤
6. 工作中教导的六个时机
7. 新员工培训的六个要点
8. 案例分析：学员在实际培养员工方面所遇到问题的现场解答

四、沟通好 8090 后员工---让团队减少内耗，协同一致完成目标

1. 案例讨论：8090 后员工需要什么样的沟通
2. 达成良好沟通应该具备的四大心态
3. 沟通中常见四大误区
4. 沟通中应掌握的十点人性
5. 沟通中应掌握的十点技巧
6. 单向沟通、双向沟通和全方位沟通的效果区别
7. 与 8090 后员工沟通的五个要点
8. 如何转化批评为鼓励，如何利用欣赏让员工更好发挥特长

-
9. 对不同性格人如何调整沟通风格以达到沟通目的
 10. 案例讨论：企业中常见的主管与 8090 后员工冲突问题的解决
 11. 现场解决客户实际工作中存在的沟通难题

五、授权好 8090 后员工---帮你充分发挥 8090 后的能力，确保目标的实现。

1. 授权中常见的八种现象
2. 有效授权的七个层次
3. 案例分析：实际工作中授权不下去的根本原因是什么

注：本方案为初步方案，通常情况下，会在培训前，与客户做进一步沟通，根据企业具体情况，调整成最符合企业实际情况的个性化方案。