
80.90 后员工心理特征及行为管理

主讲. 李德

第一部分：80.90 后员工的主流特征

案例导入：TNT 集团的三名 80 后员工.

小组讨论：80.90 后员工的独特气质？强项？弱项？

- 一、对 80.90 后定义的基本内含
- 二、80.90 后独生子女员工的中国现象
- 三、80.90 后员工存在心灵错位.现象？

案例剖析：正视 90 后李天一的性格缺陷. 是个案吗？

第二部分：80.90 后员工的行为模式剖析

■ 人类行为的基本模式：

$P(\text{行为}) = f(\text{E 环境}, \text{P 个人})$

壹. 80.90 后行为的“环境因素”分析

1. 80.90 后员工“家庭环境”分析

案例：记一次民工子弟小学的“立志班会”..

2. 80.90 后员工“择业环境”分析.(择业与拼爹.)

案例分析：李开复撰文：80.90 后员工择业要问父母？

为什么富士康出现“80 后农民工 14 跳”及二千
员工群抠？

3. 60.70.80.90 后四代员工的“第二性格叛逆期”.

- 60 后价值取向的自我否定、
- 70 后价值取向的不断适应、

-
- 80 后价值取向的多元选择、
 - 90 后价值取向的更加自主
4. 企业内部的 “管理代沟 ” 及其介决途经.

式. 80.90 后行为的 “个人因素 ” 分析 :

1. “个人因素 ” 的个性特征 : 气质. 性格. 兴趣. 能力
2. “个人因素 ” 的个性倾向性 : 态度. 信念. 价值观. 思维方式

三组数据: 80.90 后的性格数据展示.

80.90 后的价值数据展示..

80.90 后的偶像数据展示

3. 为何有人评价 80.90 后是发育早.成熟慢的一代

三. 80.90 后行为的 “心理活动公式” :

- 导入 : 人类行为的心理活动公式 :

(内.外) 刺激 - 需要 - 动机 - 行为

1. 80.90 后员工的 “需求” 分析 :

- 案例分析. 一份 80 后白领的需求调查报告
- 80 后. 90 后的马斯洛需求层系分析 :
 1. 生理需要分析.
 2. 安全需要分析
 3. 社交需要分析
 4. 尊重需要分析
 5. 自我实现需要分析

2. 80 后 90 后员工行为特征分析

- 80.90 后的六项正向行为.

-
- 80.90 后的六项负向行为.
 - 80.90 后的六种高职业行为.
 - 80.90 后的六种低职业行为

四. 80.90 后员工的四大时代特征

1. 张扬的一代
2. 感性的一代
3. 时代性鲜明的一代
4. 被认为最难管理的一代

案例分析：三位成功的 80 后职业经理人.

第三部分. 探讨领导 80.90 后员工的途径

案例导入：2010 年全球领导力高峰论坛如何说

一. 正视“管理代沟”. 严格管理是基础.

二. 遵循柯维 “领导力金字塔模型”三要素:

要素 1 -- 楷模、 要素 2 -- 引导、 要素 3 -- 辅导、

三.探讨领导力三要素切入点

1.“楷模”的切入点

小组活动: 80.90 后员工心目中的领导形象

2.“引导”的切入点

(沟通.理介与信任是引导的基础)

案例剖析：一个同时被港大. 北大录取的女高中生.

3.“辅导”的切入点

加强对 80. 90 后员工的 “职业发展管理 ”.

a.完善企业职业发展管理系统

b.职业发展管理的职责及要点

c.指导 80. 90 后员工制定职业规划

四.. 对 80.90 后员工的八项有效管理方法

1. 柔性管理

2. 个性化管理

3. 情商管理

4. 参予式管理

5. 信任管理

6. 自主管理

7. 激励性管理

8. 竞争性管理

● **总结**