

新生代“90/95”后员工管理与领导艺术

【课程背景】

为什么 90/95 后员工跳槽越来越频繁——对企业忠诚度低？

为什么员工越来越不听话——凡事自我作主？

为什么员工脾气不好——受不了批评？

为什么员工遇到问题就放弃——推卸责任？

为什么员工不遵守规章制度——不想受约束？

为什么员工做事不投入——有钱的事就做？

为什么员工冲突增多——自我又张扬？

为什么……？

不为什么，**只因为他们是“90/95”后！**

“90”与“95”后是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印，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。“90/95”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。

课程根据多年来对后“90/95”后员工的研究，凝练在企业工作的实践及近期为多家知名企业做员工管理咨询的经验而成，内容系统完整、注重实际运用。

【课程时间】：1天（6小时）

【课程收益】：

- 深入了解造就“90/95”后个性特征的时代背景
- 认知“90/95”后员工的行为和人格特征
- 了解“90/95”后职场行为特征深层次的原因，如何在管理中做到有的放矢
- 站在“90/95”后的角度，提炼对管理者的心态素质要求
- 掌握管理“90/95”后常用的有效方法

- 掌握有效激励与辅导“90/95”后的技巧及策略
- 塑造影响“90/95”后员工的新型领导

【适合对象】：部门经理，HR 主管，各部门主管，优秀班长组长，储干

【课程纲要】：

一、“90/95”后成长环境分析

60、70、80 后的管理模式与新文化的冲突特征

价值观差异的起点与分水岭

必须面对的现实：非主流将影响主流

二、“90/95”后的特质

“90/95”后的素质

- ❖ 个性独立文化上由崇美到迷韩、哈日哈韩
- ❖ 思想早熟对东西方文化都是一知半解
- ❖ 碎片化、随意化、网络化的一代
- ❖ 责任意识没有经历过风雨洗礼
- ❖ 案例：月光族、成熟族、狂热族、精明族

“90/95”后的能力

- ❖ 自信张扬
- ❖ 规划未来
- ❖ 依赖网络：通过互联网把触角伸向世界每个角落
- ❖ 智商较高
- ❖ 案例

“90/95”后的思维

- ❖ 拟成人化
- ❖ 松圈主义
- ❖ 极情体验

❖ 一心多用

❖ 案例：自残很快乐

“90/95”后的心理

❖ 认知特征

❖ 情感特征

❖ 意志特征

“90/95”后的职场观

❖ 工作成就意识

❖ 频繁跳槽与职业发展

❖ 情绪与压力管理能力

三、如何成为被“90/95”后员工认同的上司

管理 90/95 后员工遇到的困境分析

❖ 为何劳模失去光彩、明星成为偶像

❖ 案例：逆反心理 – 一个跳楼者的心里话

90/95 后员工心目中理想上司的要素

❖ 主管应有的心态

❖ 主管应有的角色扮演

❖ 主管应有的工作任务

修炼 3Q 与塑造你对员工的影响力

❖ IQ(智商)的修炼——接受新知识

❖ EQ(情商)的修炼——以情感融合

❖ AQ(逆商)的修炼——接受逆反心

诚实守信与塑造自己的管理魅力

实现他人理想与建立新型领导力

四、“90/95”后员工的领导要诀-----领导一定有方法

过往管理模式的失效

- ❖ 粗暴管理方法的不良影响
- ❖ 让90/95后员工心服口服的要诀

90与95后员工的类型

气质员工管理应对方法

- ❖ 脾气暴躁的员工
- ❖ 平庸的员工
- ❖ 爱找碴儿的员工
- ❖ 功高盖主的员工
- ❖ 案例：带下属出去吃饭情感策略分享

案例：公司车间员工为何集体停工？

五、“90/95”后员工的激励对策-----下有对策上有良策

何为激励

员工激励的特点

经典激励理论

90与95后员工的批评技巧

案例：职场晋升通道

与“90/95”后员工沟通技巧