
《80/90 后员工管理的艺术--探寻有效管理方法》

【课程背景】：

企业中 80/90 后逐渐成了产业大军，我们准备好了吗？

80/90 后，已经接过前辈的接力棒，成为主流的产业工人大军，管理者发现，他们不是那么“容易管理”了，传统的管理方法，在他们身上好像已经失效，管理者于是产生了困惑。

中国的大部分管理人员，对管理对象的变化毫无觉察，麻木被动，对后 80/90 后人性的认识不足，准备不足导致管理方式偏差，矛盾激化、效率不彰、事倍功半。

海尔的张瑞敏先生敏锐的提出“海尔必须重视和认真研究 80/90 后的员工管理，必须专门研究，拿出方法！”

其实，要管好后 80/90 后并不是什么难事，我们要认真的分析他们的特点，了解他们的需求，对症下药，则能事半功倍。因为在管理中，管理者做什么并不重要，关键是被管理者接受多少，拥护多少、执行多少！

只有符合后 80/90 后的特点的管理，因地制宜符合人性的管理制度、管理行为、管理思想和管理文化，才能回归本质，极大地调动被管理者的人性，激发人性的光辉，发挥其主动性和创造性，达成极佳的管理功效。

【课程收益】：

1. 认识诱发人的行为的内在驱动力，认识改变人的行为的方法；
2. 认识后 80/90 后成长环境及特点；
3. 学会管理后 80/90 后员工的方法。

【课程要求】：课程以讨论互动启发分享为主，座位以小组安排，为一组

准备多张海报纸和马克笔，最后每组都有海报架

【培训对象】：中基层管理人员

【培训时间】：6-12 小时

【培训方式】：

案例式学习、分析、理论精讲与实例演练结合、个案研讨与互动游戏结合、
体验与感悟方式引导、生动、务实、有趣

【课程大纲】：

一、80/90 员工心态及成因分析

1、新生代员工现状:概述引言

2、小组讨论：列举本公司“新生代”员工的职场特点，写在大白纸上

(A：现状)

3、新生代的成长背景——“自我一代”：找出成因，便于给出对策

4、80/90 后面临的五大危机：找出痛点，把握需求，更好的走进新生代内心世界

二、80/90 的主要特征及应对策略（管理角色）

1、工作表现给管理带来的十大挑战：引出管理者的困惑

2、80/90 后员工管理的误区：讨论管理者常用错误方式

3、因地制宜迎领他们

练习：请下一组成员小组讨论后在大白纸右侧列出对 A 的对策（B：行为，策略）

应用案例引出策略和角色，进一步完善方案 B

4、总结：应对 80/90 员工的四大角色与四项原则

三、如何跟 80/90 后员工沟通

1、80/90 最关心什么：引用某公司大样本 80 后调研数据结果和案例了解他们

2、与 80/90 沟通原则：你不能告诉他们什么，你只能让他发现了什么

3、因果沟通法

4、练习：情义客观沟通法：针对 8090 后员工的有效沟通法训练

四、做 80/90 员工的心灵导师

1、进口：受害者到掌控者的转变

2、弹性：提升抗压能力

3、出口：正确释放压力

五、如何培育与指导 80/90 后员工

1、做员工的职业生涯规划导师

2、用教练技术带好他

3、80-90 后员工培育的十大策略

4、指导 80/90 后员工常犯的错误

六、80/90 做事的驱动力

1.失效的胡萝卜大棒管理法:快乐激发成功

2.职场幸福力的三要素

3.80/90 做事的驱动力

4.员工快乐管理

总结完善 B：行为和策略：小组分享成果和行动计划