

如何管理/育/留 90 后员工

课程背景：

90 后具有鲜明的个性和价值观，他们的出现，冲击着现有的管理方式，你可以不理解他们，但却不可以视而不见；你可以不欣赏他们，但却不可以一味地回避，因为，当今 90 后正大量涌入企业。如何应对 90 后新型员工的挑战？企业如何管理 90 后……这些问题我们无法回避，而做好 90 后员工管理是一种细致而艰苦的工作，是一个系统工程：要“更多地发挥影响力（领导），而不是权力（管理）”，“重管理，更注重培育”……使之成为充满希望的企业骨干，最终打造一支心态健康、富有向心力的新型企业团队。

培训目标：

- ➔ 认识到领导/管理好 90 后员工对企业发展的重要性；
 - ➔ 了解 90 后心理行为模式及其成因；
 - ➔ 理性评价 90 后的心理发展特征；
 - ➔ 了解 90 后的优点和长处；
 - ➔ 了解与 90 后的五大交往秘技；
 - ➔ 掌握 90 后员工的培育与激励策略与方法；
 - ➔ 掌握培育 90 后的两种关键方法；
 - ➔ 针对学校教育没有给 90 后建立起真正的价值观，价值观教育缺失的现状，重点引导 90 后员工塑造卓越的职业心态。
-

课程特色：

实战型职业培训师，一位娓娓道来的讲述者，一位鞭辟入里的评论者，一位语惊四座的实战家，一位引领前沿思潮的导师，功底深厚，专注投入；以学员为中心，采用讲授、案例研究、情景模拟、游戏体验等现代互动式学习方式；理性了解与感性认知二者巧妙结合，学员适当笔记，既消化课程又在快乐中接受——卓越的培训效果。

课时安排： 6 小时（1 天）

课程大纲

第一讲 客观认识 90 后员工

- 一、90 后的概念
 - 1、90 后概念的内涵
 - 2、90 后的群体称谓
- 二、90 后心理发展的基本特征
- 三、理性评价 90 后的心理发展特征
- 对 80 后与 90 后的多维评价

- 四、90后的优点和长处
- 五、90后问题的成因分析
- 六、企业对90后教育的缺失

第二讲 企业主管如何培育员工

案例背景：赖经理在巡检时发现90后员工上班时玩手机上QQ……思考：如果你是赖经理，你会怎么与90后员工谈话？案例给我们什么启示？

一、沟通:培育员工的基础工具

1、沟通的概念

(1)沟通的定义

(2)沟通的本质

2、沟通的类型

(1)根据信息载体的异同

思考：做完以上网络图，你有何感悟！

(2)按照沟通方向不同

3、体现沟通艺术的四大沟通心态

看电影：都分别属于何种沟通心态

二、培育90后的两种关键方法

1、培育90后的首要方法

真实案例：今年（2010年）的五月份，我们分厂出现上班总是迟到的现象……然后我就想办法试图解决问题。思考：如果你是厂长，你可能会怎么行动？为什么？

2、培育90后的重要方法

三、与90后交往的三个禁忌

案例背景：2009年12月，我们公司订单增加，劳动力严重不足，每晚须加班至9：30时，员工怨言增多，其中部分员工为90后。组长制定了相关规定：不得在生产车间玩手机。但90后小李动作敏捷，常比别人先干完，且质量也不错。所以在干完后玩手机，班长发现喝斥并禁止其玩手机，但小李不满，两天后小李辞工不干了。

思考：类似这样的情形该怎么办？

第三讲 90后管理中的实用留人方法

一、员工离职的原因分析

1、员工离职之个人原因

2、员工离职之组织/管理原因

二、如何第一时间发现员工想离职

三、管理中的留人方法实务

(一)事业留人

思考：比生命更重要的事情

1、工作的内涵

2、没有工作时的感觉

3、发掘工作本身的意义

(二)薪资/福利留人

(三)团队氛围留人

(四)团队文化留人

——塑造卓越的职业心态

经典案例:当福特请他加盟时，却被他拒绝了，为什么？

(五)感情留人

1、与90后的四个交往秘技

2、日常管理中的五个作为

(六)授权留人

1、可以授权的事情和时机

2、授权程度的把握

(七)愿景留人

第四讲 面对 90 后，管理者必须了解学习领导力

一、领导与领导力

1、领导的定义

2、领导力及其作用

(1)什么是领导力？

(2)领导力的重要作用

3、六大领导力艺术

二、敬重人的艺术

1、为什么要敬重人——敬重人的三大理由

案例研究:一介书生何以成了神仙般的人物

2、敬重人的三个要点

小组研讨:诸葛亮和庞统都有匡世之才，但其对刘备的忠诚程度远不如诸葛亮。案例给我们以什么启示？

3、面对 90 后,如何敬重人？

三、教诲 90 后的艺术

1、教诲人的内涵

2、90 后在三种情况下会变得非常愚蠢。

3、管理者必须是一个优秀的传教士

小组研讨：针对“90 后在三种情况下会变得非常愚蠢”的情况，领导者该如何行动？

4、教诲 90 后七个方面的技巧

自由问答、互动