

## 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：** 12 小时（2 天）

---

### 课程大纲

#### 第一讲 客观认识 80 后与 90 后员工

- 一、80 后与 90 后的概念
  - (一) 80 后与 90 后概念的内涵
  - (二) 80 后与 90 后的群体称谓
- 二、80 后与 90 后心理发展的基本特征
- 三、如何诊断、了解员工存在哪些心理问题
- 四、80 后与 90 后的优点和长处
- 五、80 后与 90 后问题的成因分析

## 六、企业对 80 后与 90 后教育的缺失

### 第二讲 面对 80 后与 90 后,重新认识管理

#### —— 管理的内涵与原则

##### 一、企业管理干部的角色转型

1. 从员工到管理者的角色转型
2. 企业管理干部不可或缺的“三个代表”

##### 二、管理的概念

1. 管理的定义
2. 管理方格理论

#### ——81 种管理类型中最典型的 5 种管理类型

思考：你属于哪一种

##### 三、掌握组织管理原则

- (一)遵循指挥系统的统一；
- (二)面对 80 后与 90 后,遵循沟通的原则；
- (三)面对 80 后与 90 后,遵循培育部属的原则；
- (四)面对 80 后与 90 后,遵循人性的原则

看电影：戴维与海尔

### 第三讲 企业管理干部如何培育员工/上

真实案例：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

##### 3、语言沟通的五个绝招

#### 二、培育 80 后与 90 后员工的两种关键方法

##### 1、培育 80 后与 90 后员工的首要方法

##### 2、培育 80 后与 90 后员工的重要方法

#### 三、与 80 后与 90 后员工的五大交往禁忌

#### 四、管理和领导 80 后与 90 后的七大作为

### 第四讲 企业管理干部如何培育 80 后与 90 后员工/下

#### 一、认识压力

##### 1、压力的定义

##### 2、80 后与 90 后压力的分析

思考：对人杀伤力最大的压力是什么压力？

##### 3、压力的主要来源

#### 二、造成工作压力的三大因素

#### 三、卓越者面对压力的态度

#### 四、指导 80 后与 90 后如何处理工作上的压力

#### 五、有效解压的 10 种方法

#### 六、抗压的有效良方：精神食粮

游戏体验：寻找自信

#### 七、抗压需要健康的肌体

(一)人生的六分、七分、八分

(二)五种食物让你百毒不侵

## 第五讲 企业管理干部激励 80 后与 90 后的艺术

一、领导者常用的激励方法

(一)领导者常用的三种激励法

(二)恐惧激励法遵循的 5 个原则

(三)人性激励法的 5 个法宝

看电影：戴维与海尔

二、激励 80 后与 90 后员工的艺术

(一)明确两种人性表现

(二)激励的真相

(三)如何实现有效的激励

(四)激励的作用大小建立在两种比较的基础之上

案例研究：采用哪种方案更具奖励作用？

(五)有效激励的四个原则

## 第六讲 80 后与 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 80 后与 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

## 第七讲 面对 80 后与 90 后，管理干部必须学习领导力

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 80 后与 90 后,如何敬重人?

#### 三、教诲 80 后与 90 后的艺术

##### 1、教诲人的内涵

2、80 后与 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“80 后与 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 80 后与 90 后七个方面的技巧

自由问答、互动