
80/90 后员工的高效管理心智课程

课程背景

80 和 90 后成了产业大军，但我们并没有准备好！

80 和 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、和 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 后、90 后的**员工管理**，必须专门研究，拿出方法！”

其实，要管好后 80、和 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、和 90 后的特点的管理，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。

课程目标

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**、和**90 后**成长环境及特点；
3. 学会管理后 80、和 90 后的方法。

课程对象

中基层管理人员

课程设计

- 1、本课至少需用时 1 天，共 6 小时左右。
- 2、本课集主讲人 20 年实战之功力，结合典型案例，充分与学员分享，强调简单实用。
- 3、本课运用理论讲授、角色扮演、小组讨论、场景模拟、游戏体验等多种培训形式。
- 4、本课采用《团队品牌积分榜》这一先进的教学模式，让学员创意队名、设计队训、集体 PK。对获胜的团队实行即时奖励，创造良好的学习氛围。快乐中学习，精通时应用。

课程大纲：

第一篇：是什么影响人的行为？

- 1、人性；
- 2、需求、欲望；
- 3、价值观；
- 4、环境；
- 5、激励水平和程度。

益智互动分享

第二篇、管理的进步人性的假设

- 1、情境管理：对象改变则管理方式必须改变

-
- 2、管理的“人性假设”；
 - 3、辩证的认识三种典型的人性假设；
 - 4、对后 80 和 90 后的管理需要建立正确的人性假设。

精品案例分享

第三篇、正确认识后 80、和 90 后

- 1、后 80 和 90 后成长的社会环境；
- 2、后 80 和 90 后的价值观；
- 3、后 80 和 90 后的需求；
- 4、后 80 和 90 后的性格、个性、态度和行为方式。

精品视频赏析

第四篇、有效引领后 80 和 90 后----成为魅力[基层管理者](#)

- 1、员工的满意度和流失率和谁关系最大？
- 2、时代需要魅力型的管理者；
- 3、魅力型管理者的六大自我修炼；
- 4、魅力管理的十大行事原则。

精品案例讨论：从小 Z 的离去看他的组长功过

第五篇、有效引领后 80 和 90 后----[日常管理](#)

- 1、从单纯管事转变到既管事，又理人；
- 2、建立参与型、互动型、亲情型的[班组管理](#)文化；
- 3、从外控式管理过渡到内引式管理；
- 4、建立公平感；
- 5、关注员工的需求。
- 6、对后 80 和 90 后日常管理 11 招

精彩视频赏析：<永不放弃>的教练技术

第六篇、有效引领后 80 和 90 后----[柔性沟通](#)和激励技巧

- 1、沟通模式；
- 2、如何提升[沟通技巧](#)；
- 3、如何营造良好的整体沟通氛围；
- 4、善用同理心沟通归顺人心；
- 5、激励的基本原理；
- 6、十大激励员工的技巧。

用中国式学习方式解决本企业的 8090 后核心管理问题

总结、交流、答疑