
8090 后员工的管理

主讲：陆华龙

【课程背景】

“80后”与“90后”是一个特殊的群体，他们身上被打上了深刻的时代烙印：独生子女、高等教育改革、高校扩招、时代变革、市场经济、东西方文化的大冲突与大融和。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，他们个性张扬、他们敢于表达、他们充满朝气；但是，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我……“80后”和“90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。

【课程目标】

- 全方位了解 80 后与 90 后员工的行为和人格特征
- 运用心理学、行为学的基本原理，提升管理者对 8090 后员工的行为管理
- 突破常规，赢人而解，构建全新的沟通技术，提升与 8090 后的沟通效果，激励 8090 后的士气
- 掌握 8090 后的领导策略
- DISC 人格特质诊断，一个无价的管理能力提升法宝，将让你走出过往的众多纠结，充分了解自己的特质，认识自己的管理及领导风格，调整自己的管理习惯；了解你的 8090 后下属的性格特质，因人而异的提

升下属的执行力；

【课程大纲】

一、8090 后员工的总体特征

1、8090 后员工管理的正确思维

- 80/90 后是十分优秀的一代
- 80/90 后不是另类，只是普通的社会人
- 没有管不好的人，只有不会管的人

2、8090 后员工的五大优势

- 见多识广，观念前卫
- 更容易接受新鲜事物
- 整体文化基础超过 80 前
- 8090 后洒脱、乐观
- 8090 后充满幻想

3、8090 后员工最典型的六大职场表现

- 思想和工作都不堪重负
- 责任两个字的概念模糊
- 更加追求自由和个性
- 错误面前拿借口当理由
- 80/90 员工面对错误常用的“四种借口”
- 80/90 后不害怕失业

二、8090 后员工行为解析

1、员工行为发展模型

- 所见所闻
- 主观臆断
- 内在感受
- 外在表现

2、8090 后员工职场行为表现分析

3、8090 后员工行为管理对策

- 不想加班
- 拒绝合作
- 经常迟到
- 特立独行
-

三、8090 后员工的沟通管理

1、8090 后沟通的四个特性

- 随时性
- 情绪性
- 双向性
- 互赖性

2、管理者想法的控制

- 关注自己的行为表现
- 确认行为背后的感受
- 分析感受背后的想法
- 寻找想法背后的事实

3、管理后 8090 后的情绪

- 情绪的正确认知
- 情绪的来由
- 一分钟道歉
- 对比陈述法

4、8090 后的沟通要点

- 尊重式沟通
- 开放式沟通
- 少含蓄多直接
- 少命令多委婉
- 多理解多包容
- 多集体化决策

四、8090 后的领导策略

-
- 1、愿景比管控更重要
 - 2、信念比指标更重要
 - 3、授权比命令更重要
 - 4、平等比权威更重要
 - 5、真诚比体面更重要
 - 6、8090 后的情境领导
 - DISC 行为风格测试
 - 如何领导 D（力量）型 8090 后
 - 如何领导 I（活泼）型 8090 后
 - 如何领导 S（和平）型 8090 后
 - 如何领导 C（完美）型 8090 后