
如何有效领导后 80.90 后

1985 年改革开放以后出生的年轻人(统称为“后 80”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……

《中国企业员工敬业指数调查报告》显示，与其他年龄段的人相比，上世纪 80 后及 90 年代后出生的年轻人尽管初入职场，但却表现得最不敬业。而且多数管理者们表示，面对后 80 后及 90 后，他们有些手足无措……当今世界的管理理论诞生时“90 后生”还没有出生，如今他们已正直就业年龄，我们仍然沿用着老的管理哲学，这无疑是拿一把旧尺丈量姚明的身高、测算刘翔的速度、计算郭美美的财富，是注定让人难以理解的，然而就是他们创造了足以令世界侧目的成绩，探索成功背后的管理秘籍显得十分必要。

“后 80”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。

【培训受众】

- ◆ 那些想了解 80 后员工如何想、怎么做的人；
- ◆ 那些为 80 后无奈、烦恼、绝望得抓破头皮的人；
- ◆ 那些为 80 后开放的姿态、大胆的创新而欢呼鼓舞的人；
- ◆ 那些正在准备更好地与 80 后开展沟通而希望掌握针对性沟通技巧的人；
- ◆ 那些一心期望掌握如何激励 80 后技巧的人；
- ◆ 那些雄心勃勃地致力于如何更好地挖掘 80 后潜力的人；
- ◆ 那些希望掌握如何引导 80 后进行职业规划方法的人；……
- ◆ 课程对象为企业副总、各部门经理、主管、各级中层管理人员等。不建议 85 年出生以后的人来听课。

【课程大纲】 (课时为二天，共计 12 小时)

第一部分：后 80 与 90 后员工现象分析

- ◆ 后 80 与 90 后员工成长的背景
- ◆ 后 80 与 90 后员工管理现状分析
- ◆ 后 80 与 90 后员工性格特征分析
- ◆ 后 80 与 90 后员工心智模式分析
- ◆ 案例分析：70 后、80 后与 90 后的离奇区别
- ◆ 案例：妙龄女医生梁静不堪工作压力注射毒药寻短见（《华西都市报》4 月 15 日）
- ◆ 研讨：后 80 后和 90 后不是洪水猛兽

第二部分：360°了解后 80 和 90 后员工

- ◆ 了解后 80 与 90 后员工的三个层次
- ◆ 员工心态培养---态度决定一切
- ◆ 80 后员工的心理特征
- ◆ 80 后员工的心理需要
- ◆ 80 后——强烈的自我实现倾向
- ◆ 由需要转化为工作动机
- ◆ 80 后员工的工作心理
- ◆ 价值观是行动的指挥官
- ◆ 80 后与 70，60 后的工作冲突
- ◆ 选，用，育，留要适合 80 后的工作心理
- ◆ 培养后 80 与 90 后应有的能力与态度
- ◆ 识别后 80 与 90 后的四种途径
- ◆ 分组讨论:了解后 80 与 90 后员工的三步曲
- ◆ 案例分析：某公司是如何培养后 80 与 90 后员工
- ◆ 小组讨论：员工的素质低，不是你的责任，但不能提升员工的素质是你的责任。
- ◆ 案例互动：如何从人的脸型、鼻子、嘴去了解员工
- ◆ 分析总结：从了解开始的要点

第三部分：后 80 与 90 后员工的培养辅导技巧

- ◆ 用对人育对人企业才能基业长青
- ◆ 引导后 80 与 90 后塑造自我目标的三大方法
 - ◇速效定位法
 - ◇系统思考法
 - ◇教导系统法
- ◆ 纠正后 80 与 90 后不良行为的 4 个步骤
- ◆ 如何做好教育训练-训练四阶段
- ◆ OJT 训练五项基本原则
 - ◇新人上岗培训的技巧——工作教导五步法
- ◆ 辅导中要注意的五大要点
 - ◇注意语气
 - ◇注意对比
 - ◇次数的量化
 - ◇先关怀纠正
 - ◇要提高层次
- ◆ 有关辅导技巧的五项具体建议
- ◆ 案例分析：刚招来的 90 后员工为何不听主任的安排？
- ◆ 案例分析: 2008 残奥会主席克雷文为何没有志愿者帮推轮椅？
- ◆ 互动游戏：两名员工上台测试领悟到什么
- ◆ 案例分析：让员工成为优秀的“三导法”
- ◆ 案例研讨：小强为何得到不断的晋升
- ◆ 案例点评：王永庆卖大米的启示是什么？

-
- ◆ 案例分析：员工经常迟到的背后原因
 - ◆ 案例分析：世界 500 强企业独生子女一代的管理

第四部分：后 80 与 90 后员工的领导要诀

- ◆ 什么是简单粗暴的管理方法
- ◆ 粗暴管理方法的不良影响
- ◆ 让 80/90 后员工心服口服的 9 大要诀
- ◆ 同 80 员工沟通对话的四项技巧
- ◆ 单向管理与双向管理
- ◆ 后 80 与 90 后员工的四种类型
- ◆ 四种气质员工管理应对方法
- ◆ 让团队留住心服口服的 9 大方法
 - ◇ 榜样效应 ◇ 马斯洛效应 ◇ 感激心里
 - ◇ 参与效应 ◇ 危机心理 ◇ 罗密欧朱丽叶效应
 - ◇ 亲和效应 ◇ 邻里效应 ◇ 韦奇定律
- ◆ 案例分析：员工第二次犯错时如何纠正
- ◆ 案例分析：##公司车间员工为何集体罢工？
- ◆ 案例分析：吴起带兵的启示与管理的“僵化、优化、到固化”
- ◆ 案例分析：错时上下班的思考与“自由的一天”
- ◆ 案例分析：七个人分粥的故事与猎狗追兔的启示
- ◆ 案例分析：星巴克的 5B 卡应用

第五部分：后 80 与 90 后员工的激励对策

- ◆ 何为激励
- ◆ 员工激励的特点
- ◆ 经典激励理论
- ◆ 马斯洛需要层次论模型
- ◆ 激励--保健双因素理论
- ◆ 弗鲁姆的期望理论
- ◆ 员工激励的操作技巧
- ◆ 后 80 与 90 后员工的批评技巧
- ◆ 案例互动：猎人怎样才能得到更多的兔子，请设计激励方案
- ◆ 案例分析：某公司新入 90 后员工为何集体罢工？
- ◆ 案例分析：奥克斯空调郑宏伟 3380 计划
- ◆ 案例分析：永生难忘的激励
- ◆ 案例分享：北京 ##公司如何改善员工重复而单调的工作困惑

第六部分：塑造影响后 80 与 90 后员工的新型领导

- 1、有效授权---学会分身术与提高你的分派能力
 - ◆ 后 80 员工的特征与授权意义
 - ◆ 有效授权用人的五个原则
 - ◆ 有效授权用人的方法与步骤
- 2、高超出色的领导能力
 - ◆ 管理与领导的区别
 - ◆ 如何由管理者向领导者转变
 - ◆ 如何在后 80 面前建立威信
 - ◆ 新型领导三大能力修炼
 - ◆ 影响后 80 的 3Q 要素
 - ◆ 案例研讨：为什么当你不在时,下属就象脱缰的“野马”
 - ◆ 案例研讨：魅力领导的核心是什么？
 - ◆ 讨论：何为管理何为领导？
 - ◆ 案例分析：男高音歌唱家意大利帕瓦罗帝
 - ◆ 名人名言：与其发号施令，不如身体力行。塞。约翰逊
 - ◆ 案例分析: 三国演义人物对比分析 周瑜、刘备与诸葛亮
 - ◆ 案例分析：如联想集团推行“称谓无总”
 - ◆ 案例分析：后 80 及 90 后的真正需求是什么？”