

“80/90”后员工的管理与领导艺术

课程背景：

为什么员工跳槽越来越频繁——对企业忠诚度低？
为什么员工越来越不听话——凡事自我作主？
为什么员工脾气不好——受不了批评？
为什么员工遇到问题就放弃——推卸责任？
为什么员工不遵守规章制度——不想受约束？
为什么员工做事不投入——有钱的事就做？
为什么员工冲突增多——自我又张扬？
为什么……？

不为什么，只因为他们是 80/90 后！

面对这个在中国改革开放以后出生成长的新型群体，时代环境造就了他们有着与前人大为不同的人格特质，传统的管理模式与方法，受到了前所未有的挑战。许多过去有效的管理方法现在失灵了，一些经验丰富的管理者也感到力不从心了。万科集团董事长王石号召全公司中层以上领导干部“贴近了解 80 后”；张瑞敏曾在一次中国企业家的高峰论坛上发出了这样的感慨：面对 80 后我感觉越来越不会做企业了；许多高管感觉过去几十年的管理经验要清零，重新开始。80/90 后带来的是企业界一次全面的管理补课，谁先转变观念抢先一步谁将拥有企业未来的核心精英群体！谁就拥有未来！迟到的补课已刻不容缓！

课程收益：

了解、理解 80/90 后，学会科学管理和领导 80/90 后。

1. 深入了解造就 80/90 后个性特征的时代背景；
2. 掌握 80/90 后的人格特质与价值观，了解他们的思想根源；
3. 了解 80/90 后职场行为特征深层次的原因，如何在管理中做到有的放矢；
4. 站在 80/90 后的角度，提炼对管理者的心态素质要求；
5. 掌握管理 80/90 后常用的有效方法；
6. 掌握有效激励与辅导 80/90 后的方法；
7. 学会管理 80/90 后之间的冲突，并进行科学的心理引导
8. 学会管理 80/90 后的情绪与压力，形成良好的企业文化

课程大纲：

导入：

万科新员工入职培训让总裁吃惊的一幕
富士康接连发生“80”后员工跳楼的启示

一、“80/90”后成长环境分析

1、计划经济时期的社会环境特征

- A.经常化的政治运动
- B.经历文革的洗礼
- C.经济上由政府统筹规划
- D.道德标准统一化：崇尚吃苦耐劳，勤俭节约
- E.工作上统一分配：无自主选择权
- F.缺乏个性：言论不自由，谨言慎行
- D.官僚作风与个人崇拜盛行

2、80年代是中国改革开放的起点与分水岭

- A.思想上大解放，反思过去
- B.政治民主进步明显
- C.市场经济开始建立
- D.允许部分人富起来
- E.解放生产力，多劳多得
- F.打破铁饭碗，下海经商成为潮流

3、改革开放30年来的社会思潮

- A.受西方文化的影响
- B.对传统的叛逆与继承
- C.传统道德标准的破坏与新标准建立的缺失
- D.挑战权威与自我意识的强化
- E.意识形态的多元化

二、“80/90”后思想个性特征

1、思想方面

- A.文化上由崇美到迷韩
- B.通过互联网把触角伸向世界每个角落
- C.没有经历过风雨洗礼
- D.不迷信权威，不畏权贵
- E.好吃快餐文化
- F.对东西方文化都是一知半解
- D.两种文明交织的矛盾体

2、个性方面

- A.80/90后员工的人格特质与价值观
- B.80/90后员工的几种心理与行为特点
- C.为何被称为“草莓一族”？
- D.消费特征：月光族、成熟族、狂热族、精明族。

3、职场特征：

- A.张扬与自我
- B.责任感与合作意识
- C.工作成就意识
- D.频繁跳槽与职业发展
- E.情绪与压力管理能力

三、如何成为被 80/90 员工认同的上司

- 1、管理 80/90 后员工遇到的困境分析
- 2、为何劳模失去光彩明星成为偶像
- 3、80/90 后员工心目中理想上司的要素
- 4、修炼 3Q 与塑造你对员工的影响力
- 5、IQ(智商)的修炼——接受新知识
- 6、EQ(情商)的修炼——以情感融合
- 7、AQ(逆境商)修炼——接受逆反心
- 8、诚实守信与塑造自己的管理魅力
- 9、实现他人理想与建立新型领导力

四、有效管理 80/90 后的“管理十化”

- 1、企业文化要人性化
- 2、企业培训要得体化
- 3、应对跳槽要职业化
- 4、沟通方式要平民化
- 5、压力管理要专业化
- 6、情绪管理要理解化
- 7、工作奖励要即时化
- 8、凝聚团队要渐进化
- 9、日常管理要弹性化
- 10、管理机制要透明化

五、80/90 后的职业生涯规划

- 1、80/90 后个人 SWOT 分析
 - 2、如何结合公司平台设计职业通道
 - 3、技术线与管理线的职位台阶
 - 4、职业发展与个人成长
 - 5、从生涯管理角度的激励方法：???
- A、工作层次激励：
- B、薪酬层次激励：
- C、机会层次激励：
- D、成就层次激励：

六、80/90 后团队建设

- 1、根据企业文化特征把好招聘关
- 2、团队中的个性组合
- 3、团队中的性别组合
- 4、团队中的技能互补
- 5、团队中的年龄互补
- 6、团队中的区域搭配
- 7、职责分工与团队梯度建设

七、80/90 员工的培养辅导技巧

- 1、如何挖掘内在潜力
- 2、引导塑造自我目标
- 3、培养自信心
- 4、塑造责任心
- 5、能力与业绩改善
- 6、行为与习惯改善
- 7、职业规划与发展?
- 8、化解成长烦恼与困惑

八、管理者要做好六个转变

- 1、由官僚到绩效伙伴
- 2、由指令者到咨询教练
- 3、由监督者到服务引导
- 4、由上级到心灵导师
- 5、由裁判到同壕战友
- 6、由同事到家人