

8090 后员工管理

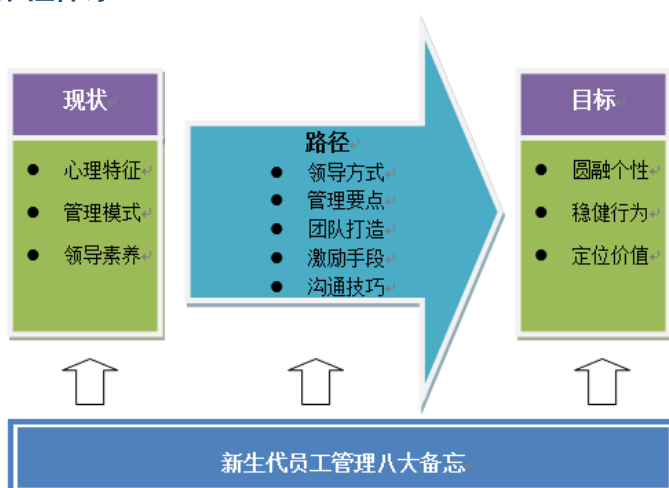
课程背景：

现如今，8090 后员工已经作为创造社会财富的生力军。经调查显示，8090 后员工人群在企业员工队伍中的比例越来越多，还有部分人还在重要的岗位任职。面对价值取向多元化，8090 后员工居高不下的离职率困扰着大多数企业。8090 后员工管理已成为企业倍感困扰的一个问题。

课程收益：

- ◆ 系统提高：从 8090 后员工的成长背景、性格特征、心智模式层层剖析，通过有针对性的专业训练，全面提升企业中基层的人才管理技能
- ◆ 可操作性：聚焦 8090 后员工这一群体，方法、技能及案例等均贴近实际，课后即可操作
- ◆ 寓教于乐：通过理论讲解、小组互动、游戏体验和视频分享等多种学习形式，让您在轻松、愉悦的环境中快乐学习和全面提升管理技能

课程体系：



课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：企业中层管理人员

课程形式：理论讲解+练习设计+情景模拟+案例讨论+视频播放

课程大纲

第一讲：8090 后员工管理现状

一、8090 后员工的心理特征

1. 80、90 后的心思你懂吗？
2. 如何面对有个性的 80、90 后
3. 80、90 后喜欢的就是认同感
4. 80、90 后需要的是关心，回报的是忠诚
5. 80、90 后，你们为什么爱跳槽
6. 对待 80、90 后——让尊重无处不在

互动：80/90 后工作中的心理

二、80、90 后员工的管理模式有待转型

1. 管好 80、90 后——新管理要打破旧模式
2. 管好 80、90 后——从管理自己开始
3. 80、90 后领导模式转变——做管理不是当“管家”

4. 80、90 后眼里的好领导

- 1) 工作的方面
- 2) 生活的方面
- 3) 娱乐的方面
5. 对 80、90 后由硬管理向弹性管理转变
6. 什么是硬管理？
7. 什么是弹性管理？
8. 细分 80、90 后，量才而用
9. 要有全局意识，更要会细节管理
10. 远见，让企业更长远

三、8090 后员工的领导素养急需提升

1. 领导 80、90 后应具有的 7 大能力
2. 无敌领袖气质——魅力提前，命令退后
3. 如何在 80、90 后面前建立威信
4. 用领导力统驭 80、90 后
5. 榜样的力量是无穷的
6. 做学习不辍的领导者

案例：如何培养 80/90 后的领导力

第二讲：8090 后员工管理目标

一、圆融个性——由“外方内方”到“外圆内方”

1. 做事先要做人
2. 敢做更要敢担
3. 坚持但不固执
4. 自我但不自私

互动：人性的分析

二、稳健行为——由“率性而为”到“谋定后动”

1. 目标需要坚持
2. 行动需要计划
3. 方法需要变通
4. 情绪需要管理

三、定位价值：由“豪情万丈”到“立足现实”

1. 理想基于现实
2. 快乐高于享乐
3. 里子决定面子
4. 忍受决定享受

第三讲：8090 后员工管理途径

一、领导方式——由教训型到教练型

1. 教练模型

- 1) 成为好“教练”的四个基本步法
- 2) 如何释放每个人的潜能
- 3) 教练教导流程

2. 教练工具

- 1) 正向积极的心态：我很不错
- 2) 要能专心倾听：我听懂了
- 3) 提出有效问题的能力：是什么？为什么？凭什么？
- 4) 开口问自己问题：我要什么？我在做什么？为什么？
- 5) 教练型高效会议：你们认为该怎么办呢？
- 6) 角色的转换：我是领导人，我也是教练
- 7) 有效沟通：我不关心，所以我不知道
- 8) 面对转型时的阻力：发生了什么事
- 9) 学习力：由教训、教导到教练的成长与转变
- 10) 抱歉，我搞砸了：做错事要道歉，做个有担当的人

二、管理要点——8090后员工的选、育、用、留

1. 慧眼识才，找对人做对事

- 1) 如何挑选与识别80、90后员工
- 2) 别把80、90后放错了地方
- 3) 点燃80、90后员工的工作激情
- 4) 让80、90后看到自己的成长空间
- 5) 巧施“缓兵计”，绑定“跳跳蛙”
- 6) 慎对80、90后的辞职

三、团队打造：重读“马斯洛需求层次理论”

1. 给80、90后一个明确的目标
 2. 带领团队成员向目标冲刺
 3. 合作是团队力量之根本
 4. 用企业文化把80、90后带上“战车”
 5. 和80、90后一起建立强势执行团队
- 上台PK：用竞争激发80、90后的潜力
6. 把“我”变成“我们”

四、激励手段——别给兔子以鱼

1. 公平的激励产生创造

- 1) 不一样的80、90后，不一样的激励
- 2) 不花钱也能激励80、90后
- 3) 用心去激励，激活80、90后
- 4) 睿智的奖励能让80、90后充满热情
- 5) 柔性管理与刚性管理的完美结合

五、沟通技巧——沟通的效果取决于对方的回应

1. 沟通从心开始

- 1) 从心开始，巧妙沟通80、90后
- 2) 营造和谐的整体沟通氛围
- 3) 用真情实感与员工交流

2. 沟通的技巧

- 1) 领导80、90后要善于倾听他们的心声
- 2) 化解80、90后心理矛盾，进行巧妙说服
- 3) 摆平80、90后，非正式沟通更有效

互动：80/90后的沟通与执行

第四讲：8090 后员工管理备忘

一、如何打造有业绩的团队

1. 团队辅导三步曲

- 1) 领导领导
 - 2) 领先开导
 - 3) 引领风潮
2. 80、90 后崇尚自由，但也不能没有责任和规矩
 3. 责任感如何树立
 4. 如何建立有责任心的团队

二、如何进行有效地管理团队

1. 给现在不重要，给培训才是给未来
2. 团队需要什么？
3. 团队为什么这么做？
4. 团队怎么做才会更好？
5. 如何管理同龄的团队更有效？

三、面对 80/90 后的如何掌握弹性管理

1. 管理 80、90 后，不做狂妄自大者
2. 以理服人还是以权压人
3. 选择批评方式，把握批评尺度
4. 远离“一言堂”，让 80、90 后员工参与进来
5. 管理 80、90 后——请当好“服务员”

案例：一个集团型的公司，高层都是 80/90 的团队，如何带领团队实现超越