

80/90 员工管理艺术

课程背景:

时常听到企业老总和部门经理们抱怨重重：“真搞不懂 80、90 后员工到底怎么啦？公司对他们已足够容忍和让步了！工作上提要求常常大堆，但做起来却漫不经心，眼高手低…。到底要我们怎么样做，他们才能够满意？”而 80、90 后员工却抱怨说：“为什么做领导就不能换位思考？理解一下我们？为什么工作总不信任我，我的能力很差吗？成天唆来使去，做完了还不满意，这不简直把我当黄牛吗？”

“要管理好 80、90 后员工，企业想通过严格、传统的管理制度、方法去规范、约束和改造他们，本人觉得很难。某企业高管曾经说道“遇到 80、90 后，我多年的管理经验可能要清零，从头再来了！”甚至在珠三角和长三角地区，有一些规模小的企业不知不觉患上 80、90 后管理恐惧症。因此，企业想要适应 80、90 后员工个性化发展，企业高管层及干部必须顺应时势变化，重塑管理理念，转变用人方向，在对 80、90 后员工进行管理时，要提升自己对待 80、90 后的专项管理技能。

作为管理者应深刻了解 80/90 后这一代人的独特个性，改善管理方法，适应时代变化的要求，积极的培养与指导他们成长，增强忠诚度，才能带好团队，创造更高绩效。

课程受益:

- 知道 80/90 后的心理特征与行为特征；

- 学会培育与指导 80 90 后员工
- 掌握如何激励与留住 80 90 后员工
- 能够选择适合的领导风格进行权变情景管理（领导的艺术）

培训对象：企业总经理、副总、部门经理、主管、一线班组长及所有从事管理的相关人员

培训人数：50 人以内

培训方式：理论分析、案例讨论、实例分析、角色扮演、小组研讨、培训游戏。

培训课时：6 小时

课程目标：

- 1、掌握对 90 后员工的管理技巧
- 2、了解 90 后员工的人格与行为特点
- 3、解决管理者对 90 后员工管理的困惑
- 4、增加对 90 后员工的有效管理与培养能力
- 5、掌握 90 后员工的共同心理、行为、职业特征

课程大纲

第一单元 了解 80 90 后的现状以及特征

- 一、80、90 后的一般特征
- 二、80、90 后的优点和缺点
- 三、80、90 后的成长环境
- 四、80、90 后员工的行为表现

五、80、90 后工作中的危机

六、80、90 后员工的工作表现给管理带来的挑战

第二单元

培育与指导 80 90 后员工

一、80、90 后员工对培训的认识误区

二、培育下属的方式与策略

三、如何指导 80、90 后员工

第三单元 如何激励 80 90 后员工

一、激励原理

二、80、90 后员工的激励系统

三、激励的技巧

四、如何批评 80、90 后员工

五、管理者容易犯错的激励方式

六、如何成为 80、90 后员工认同的上司

第四单元 领导风格与权变情景管理

一、基层员工需要的领导风格

二、领导风格类型

三、权变情境领导影响因素

四、团队成员类型

五、权变情景领导应用训练

六、考虑复杂性

第五单元 80 90 管理注意事项

一、注意管理方式

二、注意沟通方式

三、注意培训方式

四、注意制度引导方式

五、注意文化引导方式

六、注意压力排解方式

七、注意奖惩方式

八、注意情绪调整方式