

人力危机下的 80/90 后员工的管理

主讲老师：梁叶

课程背景：

“不放弃 不抛弃!”需要充分了解人才的发展需求！

如果你想管理 80/90 后，首先要理解他们!按 1980 年出生来算，今年已有 38 岁了，按 1990 年出生也已经 28 岁了，这个年龄还能说他们很小吗?

他们是 80/90 后，你可以不理解他们，却不可以视而不见；你可以不欣赏他们，却不可以回避，因为,当今 80/90 后一代新型员工敢于挑战权威和传统理念，许多管理规则被他们打破。

当今 80/90 后一代新型员工涌入企业，他们具有鲜明的群体特征，新思维和新观念正在挑战传统的管理者，管理者们如何应对 80/90 后员工的挑战?

80 后/90 后将是极具创新价值的一群新新人类，将是企业未来的依靠与核心力量。他们的责任感一点也不比他们的父辈们差。在汶川大地震中已经深深地感受得到——抗震救灾中，“80 后/90 后”是主角。

80/90 后是伴着物质充裕成长起来的，经济处境的变化，自然影响到 80/90 后员工对工作的看法和价值观，80/90 年代新型员工以自我为中心、崇尚自由。但是，80/90 年代新型员工又具有可塑性强、容易被激发、兴趣涉猎广泛、学习能力强、自信和创新这些特质。不断打破常规，给予 80/90 后激励、平等、尊重，创新管理

80/90 后的特点：

70 后：工作狂基本上都是 70 后的。

80 后：而我们，拒绝加班!

90 后：拒绝上班!

70后：他们有存款。

80后：我们负债。

90后：我们有老爸！

70后：他们五一、国庆去旅游，然后会在各个景点门口拍下很多V字手势的照片。

80后：我们五一、国庆在家睡觉，或者约朋友去唱K，去旅游，我们只会拍景色。

90后：我们天天是五一，国庆、取消五一，没关系……

课程目的：

- 1、解决管理者对80/90后管理成效的困惑，让您真正了解80/90后；
- 2、面对80/90后的群体，让管理者懂得如何领导和激励他们；
- 3、如何有效的融入到80/90后的群体中并有效开展工作；
- 4、协助管理者推动这批80/90后的群体如何使他们成为一个合格和优秀的管理者。

课程特色：

- 1、以解决问题为框架，根据快速学习法的要求和成人学习的特点，在讲师教授的基础上；设计了针对性的训练，让学员可以复制我们的能力；
- 2、气氛活跃互动，内容启发顿悟，方法实用，设自由问答时间解决实际困惑；
- 3、效果：简单的 轻松的 互动的；
- 4、无教材，无笔记，快乐学习，当场领悟和掌握。

课程时间：2-3天，6小时/天

授课对象：企业部门经理、主管等中高层管理人员

授课方式：本引入“全程体验培训模式”。课堂讲述、案例分析、游戏体验、互动练习、教练演示、现场模拟、头脑风暴、视频演示、情景训练、现场问答等。

课程大纲：

第一讲：80后员工的世界特点，“我的地盘我做主”

一、80/90后是谁？

- 1、大部分为独生子女
- 2、生长在社会稳定,物质优越,经济繁荣的时代
- 3、价值观：自我价值的实现。计算机,网络时代的财富神话,
- 4、责任感：强烈的社会责任感和环保精神
- 5、文化：中西方文化的碰撞,留下反传统和叛逆的火种
- 6、消费：追求享受,追求舒适,追求品牌,消费欲望强烈
- 7、审美：个性化,时尚化,颠覆传统
- 8、网络：是情绪发泄,感情和信息交流，精神寄托的好地方

二、80/90后的特征：不满好奇创新不羁为

- 1、为何被称为“草莓一族”？
- 2、消费特征：月光族、成熟族、狂热族、精明族。

三、管理80/90后员工遇到的困境分析

- 1、为何劳模失去光彩明星成为偶像

四、正确面对80/90后员工的六大优势

- 1、见多识广,观念前位

- 2、更容易接受新鲜事物
- 3、富有更强的创业欲望
- 4、整体文化基础超过 70 前
- 5、80/90 后洒脱、乐观
- 6、80/90 后充满幻想

第二讲：80/90 后员工的管理，“你的风采我欣赏”

一、80/90 后员工最典型的六大在职表现

- 1、80/90 后不害怕失业
- 2、思想和工作都不堪重负
- 3、责任两个字的概念模糊
- 4、更加追求自由和个性
- 5、错误面前拿借口当理由
- 6、非常在乎直接上司

80/90 后员工辞职：一个真实的谎言

二、确立 80/90 员工管理的三种观念

- 1、80/90 后是十分优秀的一代
- 2、80/90 后不是另类,只是普通的社会人
- 3、没有管不好的人,只有不会管的人
- 4、你一天花在员工身上的时间只有两分钟

角色扮演：让“刺头”成为“领头”

案例分析：西游记人物分析

三、走出 80/90 后员工管理的误区

(一)、怎样招聘德才兼备的 80 后员工

案例：麻烦的面试！

心理分析：80 后对面试的心态

优化面试法：结构化情景面试

模拟练习：设计你的结构化面试

(二)、打造优秀团队提升凝聚力

案例：个性差异的 80 后团队！

心理分析：协作是为了完成共同目标

1、优化管理：团队归属感

2、共享资源和信息

3、平等坦诚的沟通

4、巧妙解决团队冲突

四、是谁提升了 80/90 后的辞职率

1、企业和老板的管理：太单调

2、80/90 后直接管理人员：个调

3、80/90 后员工校园教育：唱高调

4、招聘感受

5、80/90 后员工职业教育：跑了调

6、职业学校为何让辞职率走高

7、80/90 后员工家庭教育：变了调

8、父母在张罗

9、为承诺付出代价

五、企业 80/90 后员工管理四大走向“你的风采我欣赏”

1、从强制走向人性

2、从被动走向主动

3、从说服走向舒服

4、从强化走向改善

六、领导 80/90 后员工心服口服的 7 大管理技巧

1、做 80/90 后员工的偶像派上司

2、加强 80/90 员工培训，阶级斗争天天讲，增加员工免疫力和抗病力

3、常去聚一聚摸清底细

4、亲民务实谦虚民主是第一

5、欣赏比批评更具影响力

6、宽容比制裁更加有力

7、激励 80 后的主要 8 种实用技巧是什么？

七、领导者常用的激励、实用留人方法

1、比生命更重要的事情

“快乐工作”

2、营造和谐的团队氛围

“得人心者得天下”

3、充分授权和民主协商、参与管理

“你来做，你负责”

4、80 做婚姻与家庭关系辅导

5、关注员工子女教育

提供亲子咨询

6、员工的个人投资理财

提供个人投资理财

八、80-90 后员工“带”的管理技能—教练管理

教练的技术

1、我示范，你观察

2、我指导，你试做

3、你试做，我指导

4、你汇报，我跟踪

情景演练：如何教练你的下属？