
如何有效管理 80、90 后员工

培训对象

企业中高层管理人员、部门经理、主管与工作人员等。

课程大纲

培训目标：

- 1.了解团队理论与基本概念；
- 2.增进和强化 80-90 后员工的团队意识；
- 3.提高 80-90 后员工的职业素养和规范职业操守
- 4.增强 80-90 后员工企业归属感并减少员工流失
- 5.树立 80-90 后员工与企业同舟共济的职业精神
- 6.学习判断团队成员的性格特点；
- 7.增强团队成员之间的信任感，激发团队成员的合作意识；
- 8.提升企业管理者管理 80-90 后员工的智慧、理论、能力技巧。

前言：

在不断创新的时代，成功不再是一个人的表现，而是要协同企业中人与人，人与事，人与性格，人与利益等之间的关系，才能适应现代企业发展的需求。

优秀团队像一艘航船，船的前进不是靠一个人的力量，船的方向则是每个人的方向，个人要生存和前进，首先要推动团队的前进。只有全体员工形成团队精神，有效消除团队协作中的盲点，才能打造出高效的团队。

敬请带着您的团队和管理中遇到的难题，步入培训现场，与中国著名实战派培训专家崔小屹先生现场对话！

课程要点：

第一章 80•90 后员工特点

- 第一节 8090 后员工的成长环境
- 第二节 8090 后员工的教育背景
- 第三节 8090 后经典语录分析
- 第四节 更现实，重自我，有思想
- 第五节 8090 后管理中的常见现象

第二章 80•90 后管理手段

- 第一节 领导者，请改变自己，而不是改变员工
- 第二节 重领导少管理——8090 后员工更需要空间
- 第三节 讲结果少说教——8090 后员工有独立的思想
- 第四节 多聆听少洗脑——让 8090 后员工进入空杯心态一定要倾听
- 第五节 多激励少批评——正向思维的力量

第三章 更多应用量化的管理手段

- 第一节 量化管理对 8090 员工的重要意义
- 第二节 客观的目标与数据比说教更有说服力
- 第三节 量化的 PDCA
- 第四节 从 NBA 比赛看目标分解——直接目标与间接指标
- 第五节 如何应用量化手段管理 8090 后员工

第四章 80•90 后管理沟通手段

第一节领导者，对牛弹琴是谁的错

第二节维护自尊，加强自信

第三节仔细聆听，善意回应

第四节寻求帮助，鼓励参与

第五节分享观点，传情达理

第六节给与支持，鼓励承担

第五章 80•90 后的激励手段

第一节工作激励法——目标明确，充满挑战

第二节荣誉激励法——赞美褒扬，真心喝彩

第三节榜样激励法——言传身教，树立标杆

第四节情感激励法——动之以情，催人奋进

第五节竞争激励法——优胜劣汰，适者生存

第六节工作激励法——目标明确，充满挑战

第七节职业生涯激励法——梦想人生，步步高升

第八节授权激励法——用人不疑，合理放权

第九节知识激励法——大脑充电，自我实现

第十节信任激励法——加大空间，增进情感

第六章 80•90 后的辅导技巧

第一节积极对员工情况进行反馈

第二节根据员工成长阶段制定激励策略

第三节员工绩效面谈的 GROW 原则

第四节行动计划的注意事项

第五节现场演练：与 80 后员工小张的一次绩效面谈

第六节员工改进过程中的跟进辅导

第七章 打造优良的团队精神

第一节我们为谁工作

第二节人人都是销售员——人人都有客户

第三节学会管理上级与同事

第四节积极与温和的工作态度

第五节什么是团队精神的核心体现

第六节现场讨论：某团队没有完成目标，究竟是谁的错！