

# 8090 后员工管理

主讲：韩丽

做为新生代 8090 后的管理者，你是否也认为他们缺乏团队精神、奉献精神，工作不敬业，辞职犹如儿戏，是否面临着管理他们象管家婆、与他们沟通效率低、给他们任务不如自己干……一系列问题？让我们一起进行《8090 后员工管理》，让管理回归“管”+“理”，让领导进入“领”+“导”的高效运行轨道，从而使得管理由“对抗”走向“对话”，由“管人”到“管心”的转化。

## 🚩 培训目标

- ◆ 了解 8090 后的成长背景、行为习惯、心理特性、价值观念、心智模式等特点；
- ◆ 掌握新生代员工最先进和最有效的管理理念和管理工具。

## 🚩 培训收益：(10 项提升：3+1+2+4)

- ◆ 掌握新生代员工最先进和最有效的 3 大管理工具：目标管理、授权管理、激励管理；
- ◆ 1 个提升：情商提升方法训练
- ◆ 2 个技巧：赞美与批评的技巧
- ◆ 4 种类型人的沟通方法。

## 🚩 培训课时：

9 小时

## 🚩 培训形式：

理论讲解、案例分析、故事启发、活动体验、技术演练

## 培训大纲

### 第一章：认识 80、90 后员工的特征

- 一、 80、90 后的成长环境
- 二、 80、90 后的群体特征
- 三、 管理误区
- 四、 管理方向

### 第二章：管理 8090 后要有梦：

#### 一、 职业生涯规划

1. 马斯洛的需求层次理论介绍
2. 帮助员工制定职业锚
3. 制定与实施职业生涯目标的有效策略

#### 二、 愿景管理 8090 后

1. 什么是愿景？
2. 愿景的特点
3. 团队靠什么来凝聚人心？
  - ◆ 软实力：企业愿景与核心价值观
  - ◆ 硬指标：团队制定切实可行的目标
4. 设计共同愿景的三步

### 第三章：管理 8090 后要有法：

#### 三、 8090 后的目标管理

1. 对个人与企业的作用

2. 目标管理流程
3. 如何制定目标
4. 三有原则：有时间、有价值、可考核
5. 如何进行目标分解
6. 员工认为目标太高怎么办？
7. 如何进行目标管控

方法：如何给下属下达命令，3招确保结果做到位；工具：YCYA

如何过程管控，4步确保结果到位。

#### 四、 授权管理

1. 授权的四大好处
2. 授权≠放权
3. 授权的四种方法：充分授权、不充分授权、弹性授权、制约授权
4. 授权的要点：责、权、利一致
5. 授权的控制
  - ◆ 控制技巧
  - ◆ 合适的监控方法

### 第四章：管理 8090 后要有情：

#### 一、 人情味管理 VS 制度化管理

#### 二、 情商管理

1. 互动：你的情商怎么样？
2. 从 IQ 管理走向 EQ 管理
3. 情商主导人际关系,情商决定影响力，情商提升成功机率
4. 情商管理五个主要技能：情绪的自知、自控、自励、识别他人情绪、和谐共处
5. 六大领导风格与使用

#### 三、 与 8090 后同频沟通

1. 沟通的三大要素；
  - ◆ 要素1 一定要有一个明确的目标
  - ◆ 要素2 达成共同的协议
  - ◆ 要素3 沟通是传递：信息、思想和情感
2. 沟通的两种方式：语言沟通、非语言沟通
3. 了解各种类型人，掌握沟通的钥匙
  - ◆ DISC 测试
  - ◆ 猫头鹰/考拉/老虎/孔雀/变色龙
  - ◆ 对应式沟通技巧
  - ◆ 情境练习：
4. 与上下级沟通的策略
  - ◆ 向上沟通，请领导多做选择题
  - ◆ 平级沟通，勤于思考善于交流
  - ◆ 有效沟通，化解下属间内耗矛盾
5. 如何搞定团队冲突
  - ◆ 冲突与绩效的关系
  - ◆ 冲突的特点

## 第五章：管理 8090 后要有励志：

### 一．激励管理

1. 激励——保健双因素理论
2. 激励的原则与方法

惊喜激励：

- ◆ 善用小礼物创造惊喜
- ◆ 记住他的重要纪念日

事件激励

- ◆ 病人最容易记住别人的关切

- ◆ 大堂一周一事立标杆 工具：大堂一周大事记录表

人性化激励

- ◆ 看人下菜碟：发奖金的技巧

竞争激励

- ◆ PK的创造力
- ◆ 方法：80、90后PK管理法

案例：柜员失恋、工作压力大颓废、不敢走进领导办公室的低柜

## 二．做好教练：辅导员工过程中的赞美与批评技巧

巧用欣赏赞美的力量指导下属

- ◆ 赞美是发自于内心
- ◆ 做一个美好事物的发现者
- ◆ 赞美对方行为和品性
- ◆ 赞美他人的方法技巧
  - a、欣赏对方的特征
  - b、做一个很好的倾听者
  - c、赞美对方细小的进步

擅用建议或批评指正员工

- ◆ 用批评与赞美塑造团队文化
- ◆ 批评与赞美的比例
- ◆ 给建议或批评指正员工的技巧
  - a、如果必须为对方挑错，从真诚赞美着手
  - b、间接地提醒员工注意自己的错误，善用“如果……”
  - c、用“建议”而不下“命令”
  - d、为他人多保留“面子”
  - e、做一个时时尊重他人的EQ高手

一对一指导下属

- ◆ 我教你练我来评