

## 《90后员工管理》

### 【课程背景】

90后在职场中的三大缺陷----“招不进来”、“很快溜掉”、“不好好干”！

90后已经接过前辈的接力棒，成为主流的产业工人大军，管理者发现，他们不是那么“容易管理”了，传统的管理方法，在他们身上好像已经失效，管理者于是产生了困惑！中国的大部分管理人员，对管理对象的变化毫无觉察，麻木被动，对90后人性的认识不足，准备不足导致管理方式偏差，矛盾激化、效率不彰、事倍功半。

其实，要管好90后并不是什么难事，我们要认真的分析他们的特点，了解他们的需求，对症下药，则能事半功倍。因为在管理中，管理者做什么并不重要，关键是被管理者接受多少，执行多少！

### 【课程收益】

- 1、认识90后成长环境、性格特点、行为方式；
- 2、学会在公司层变革管理方式以适应90后；
- 3、学会如何做适应90后的新型柔性管理者；
- 4、学会在日常工作中如何管理后90后员工；
- 5、学会如何与90后有有效的沟通和激励他们；

### 【课程对象】

企业管理人员

### 【授课形式】

专业讲授、交互授训、案例分析、讨论分享、落地落心。

### 【课程大纲】

#### 一、是什么影响90后员工的行为

- 1、90后员工成长社会环境
- 2、90后员工的职场价值观
- 3、90后员工的内在的需求
- 4、90后的典型性格和行为

案例解析：三代人的对比

#### 二、有效引领90后员工---柔性化管理者

- 1、90后的满意度和流失率关系
- 2、当刚性管理遭遇了90后员工
- 3、90后员工需要柔性化管理者
- 4、柔性化管理者六大自我修炼
- 5、柔性管理者的关键行事原则

案例解析：90后员工职场现象

#### 三、有效引领90后员工----日常管理

- 1、从单纯管事转变到既管事，又理人
- 2、建立参与型、互动型、亲情型的管理文化
- 3、从外控式管理过渡到内引式管理
- 4、建立公平感
- 5、关注90后员工的需求
- 6、对90后日常管理方式

#### 四、有效引领90后员工----柔性沟通和激励

- 1、90后员工的沟通模式
- 2、90后员工沟通的典型特点
- 3、准确把握90后员工沟通态度
- 4、90后有效沟通的方法
- 6、善用同理心和90后沟通
- 7、激励的基本原理；
- 8、适合于90后员工的激励技巧。