

## 如何管理育留 80 后与 90 后员工

---

### 课程背景：

80 后与 90 后具有鲜明的个性和新的价值观，他们或许是充满希望的骨干，或许是管理者望而生畏的员工，他们颠覆式的反传统思想，冲击着现有的管理方式，你可以不理解他们，但却不可以视而不见；你可以不欣赏他们，但却不可以一味的回避，因为，当今 80 后与 90 后新一代员工正大量涌入企业，逐渐成为企业这个市场的“弄潮儿”，他们具有鲜明的群体特征。如何应对 80 后与 90 后新型员工的挑战？部分已经登上管理舞台的 80 后如何管理 80 后与 90 后？本课程的目标就是让企业从 80 后与 90 后员工行为模式了解其心理基础，进而掌握如何领导/管理 80 后与 90 后的员工，以打造一支富有向心力的新型企业团队。

---

**适合对象：**追求卓越的当代企业人士

---

**课时安排：**12 小时（2 天）

---

### 培训目标：

- ➔ 认识到领导/管理好 80 后与 90 后员工对企业发展的重要性；
  - ➔ 了解 80 后与 90 后心理行为模式及其成因；
  - ➔ 理性评价 80 后与 90 后的心理发展特征；
  - ➔ 了解 80 后与 90 后的优点和长处；
  - ➔ 认识管理和领导，这是领导/管理 80 后与 90 后的前提；
  - ➔ 了解与 80 后与 90 后的五大交往秘技；
  - ➔ 掌握 80 后与 90 后员工的培育与激励策略与方法；
  - ➔ 掌握培育 80 后与 90 后的两种关键方法；
  - ➔ 基于 90 年代出生的人，因生活条件比较好而不能吃苦，抗压力和挫折能力差，指导 80 后与 90 后员工做好压力管理；
  - ➔ 针对学校教育没有给 90 后建立起真正的价值观，价值观教育缺失的现状，重点引导 80 后与 90 后员工塑造卓越的职业心态。
- 

### 课程特色：

实战型职业培训师，一位娓娓道来的讲述者，一位鞭辟入里的评论者，一位语惊四座的实战家，一位引领前沿思潮的导师，功底深厚，专注投入；以学员为中心，采用讲授、案例研究、情景模拟、游戏体验等现代互动式学习方式；理性了解与感性认知二者巧妙结合，学员适当笔记，既消化课程又在快乐中接受——卓越的培训效果。

---

### 课程大纲

#### 第一讲 客观/科学认识 80 后与 90 后员工

- 一、80 后与 90 后的概念
  - (一) 80 后与 90 后概念的内涵
  - (二) 80 后与 90 后的群体称谓
- 二、80 后与 90 后心理发展的基本特征
- 三、理性评价 80 后与 90 后的心理发展特征——对 80 后与 90 后的多维评价
  1. 网络对 80 后与 90 后的评价

2. 社会对 80 后与 90 后的评价
3. 媒体对 80 后与 90 后的评价
4. 老师及长辈眼中的 80 后与 90 后
5. 80 后与 90 后的自我评价
- 四、80 后与 90 后的优点和长处
- 五、80 后与 90 后问题的成因分析
- 六、企业对 80 后与 90 后教育的缺失

## 第二讲 面对 80 后与 90 后,重新认识管理

### ——管理的内涵与原则

#### 一、一线主管的角色转型

1. 从员工到管理者的角色转型
2. 一线主管不可或缺的“三个代表”

#### 二、管理的概念

1. 管理的定义
2. 管理方格理论

——81 种管理类型中最典型的 5 种管理类型

思考：你属于哪一种

#### 三、掌握组织管理原则

- (一)遵循指挥系统的统一；
- (二)面对 80 后与 90 后,遵循沟通的原则；
- (三)面对 80 后与 90 后,遵循培育部属的原则；
- (四)面对 80 后与 90 后,遵循人性的原则

看电影：戴维与海尔

## 第三讲 一线主管如何培育员工/上

### 一、经典的冰山理论

思考：如何将“知识、价值观等”在冰山中层排列？“冰山理论”告诉我们什么？

### 二、经典的素质模型

思考：人至少有五种素质，除了“文化素质、身体素质、专业素质”以外，客观上还具有什么素质

### 三、培育 80 后与 90 后员工的两种关键方法

- (一)培育 80 后与 90 后员工的首要方法
- (二)培育 80 后与 90 后员工的重要方法

### 四、与 80 后与 90 后员工的五大交往禁忌

### 五、管理和领导 80 后与 90 后的五大作为

## 第四讲 一线主管如何培育 80 后与 90 后员工/下

### 一、认识压力

1. 压力的定义
  2. 80 后与 90 后压力的分析
- 思考：对人杀伤力最大的压力是什么压力？
3. 压力的主要来源

### 二、造成工作压力的三大因素

### 三、卓越者面对压力的态度

### 四、指导 80 后与 90 后如何处理工作上的压力

### 五、有效解压的 10 种方法

### 六、抗压的有效良方：精神食粮

游戏体验：寻找自信

七、抗压需要健康的肌体

(一)人生的六分、七分、八分

(二)五种食物让你百毒不侵

第五讲 一线主管激励 80 后与 90 后的艺术

一、领导者常用的激励方法

(一)领导者常用的三种激励法

(二)恐惧激励法遵循的 5 个原则

(三)人性激励法的 5 个法宝

看电影：戴维与海尔

二、激励 80 后与 90 后员工的艺术

(一)明确两种人性表现

(二)激励的真相

(三)如何实现有效的激励

(四)激励的作用大小建立在两种比较的基础之上

案例研究：采用哪种方案更具奖励作用？

(五)有效激励的四个原则

第六讲 80 后与 90 后管理中的实用留人方法

一、员工离职的原因分析

1、员工离职之个人原因

2、员工离职之组织/管理原因

二、如何第一时间发现员工想离职

三、管理中的留人方法实务

(一)事业留人

思考：比生命更重要的事情

1、工作的内涵

2、没有工作时的感觉

3、发掘工作本身的意义

(二)薪资/福利留人

(三)团队氛围留人

(四)团队文化留人

——塑造卓越的职业心态

经典案例：当福特请他加盟时，却被他拒绝了，为什么？

(五)感情留人

1、与 80 后与 90 后的四个交往秘技

2、日常管理中的五个作为

(六)授权留人

1、可以授权的事情和时机

2、授权程度的把握

(七)愿景留人

第七讲 面对 80 后与 90 后，一线主管必须了解学习领导力

一、领导与领导力

1、领导的定义

2、领导力及其作用

(1)什么是领导力？

(2) 领导力的重要作用

3、六大领导力艺术

二、敬重人的艺术

1、为什么要敬重人——敬重人的三大理由

案例研究:一介书生何以成了神仙般的人物

2、敬重人的三个要点

小组研讨:诸葛亮和庞统都有匡世之才,但其对刘备的忠诚程度远不如诸葛亮。案例给我们以什么启示?

3、面对 80 后与 90 后,如何敬重人?

三、教诲 80 后与 90 后的艺术

1、教诲人的内涵

2、80 后与 90 后在三种情况下会变得非常愚蠢。

3、管理者必须是一个优秀的传教士

小组研讨:针对“80 后与 90 后在三种情况下会变得非常愚蠢”的情况,领导者该如何行动?

4、教诲 80 后与 90 后七个方面的技巧

自由问答、互动

---