

《90 后员工管理》

(1 天)

课程对象：

✚ 公司 90 后员工；

课程目标

✚ 掌握 90 后的生长环境与价值观养成；

✚ 掌握 90 后的心理特征与思维现状；

✚ 90 后员工的具体管理策略；

✚ 形成自己的 90 后管理要诀；

课程亮点：

- ◇ 将生活工作人生有效结合，将态度行为结果有效结合，将浅层表层深层有效结合，将领导管理上司下属同事有效结合，将人性性格行为经历有效结合，将古代与现代国内与国外东方与西方有效结合，因为万事是互相效力的，厘清关系有效互动才能真正实现思想的转变身份的转变行事方式的转变角色的转变！

课程大纲：

第一部分：90 后员工成长背景

1-90 后管理：危机还是机会

- ◇ 讨论：90 后员工在职场的表现形式

2-90 后员工的成长背景

3-讨论：成长背景带来心理及个性的问题

- ◇ 建议：不要给他们贴标签

第二部分：事实调查：90 后的真实想法

1-90 后群体的个人特质解析

- ◇ 90 后个体价值观系统
- ◇ 90 后思维模式
- ◇ 90 后情绪与情感
- ◇ 90 后的对上司的期望

2-90 最期望的三项

3-90 后离职原因分析：调查结果统计

第三部分：做一个 90 后员工喜欢的上司

1-马云的观点

- ◇ 相信 90 后，他们更承担责任
- ◇ 帮助 90 后快速完成职业化转型

2-90 后上司的六大要求

3-90 后上司的修炼

第四部分：90 后员工的具体管理策略

1 - 两大前提

- ◇ 尊重他们
- ◇ 完善企业制度和职业道德规范

2 - 魅力提前、命令退后

- ◇ 90 后没有经历“风雨”
- ◇ 90 后经历的是网络原野
- ◇ 90 后反感训斥、推卸责任、玩弄权谋
- ◇ 90 后需要尊重、关怀和真诚
- ◇ 管理者需要改变传统的管理观念和领导形象
- ◇ 强化领导方式的人性化与科学化

3 - 平等提前、等级退后

- ◇ 90 后员工有很强的自尊心
- ◇ 可以失业但不能容忍自己的价值被忽略
- ◇ 管理者应树立起平等心态
- ◇ 改变高高在上的命令式
- ◇ 更要改变传统的官僚式做事

4 - 理解万岁、抛开成见

- ◇ 管理者对 90 后员工已有很多成见
 - 不能吃苦
 - 眼高手低
 - 合作性差

5 - 不是 90 后改，而是 90 前改

- ◇ 重领导少管理
- ◇ 多聆听少说教 - 别指望洗脑
- ◇ 要结果少指挥
- ◇ 常激励少批评
- ◇ 激励要即时与分明!

第五部分：90 后的管理要诀

- ◇ 企业文化要人性化
 - ✓ 信任文化
 - ✓ 快乐文化
 - ✓ 开放文化
 - ✓ 平等文化
 - ✓ 独立文化
- ◇ 沟通方式要平民化
- ◇ 压力管理要专业化
- ◇ 情绪管理要理解化
- ◇ 工作奖励要即时化
- ◇ 日常管理要弹性化
- ◇ 凝聚团队要渐进化
- ◇ 管理机制要透明化
- ◇ 应对跳槽要职业化