

《90 后员工管理》

孙倩

【课程背景】

随着 90 后、00 后进入职场，对职场管理者的挑战非常大。这一代新新人类，个性鲜明，敢想敢说，不太听话，自我意识非常强。搞的很多管理者打不成，说不成，管理起来真头疼。

那么，我们就来盘点一下在过往的领导过程中您是否也遇到了如下的情况？

1. 和他说了很多遍了，他就是给不了你想到结果
2. 明明很简单的事情，他就是做不好
3. 你让他做事件一，你就做事件二，还老想做事件三
4. 给他分配任务，你总是这事那事，执行起来还错误重重
5. 每次看到他和同事聊天时劲头可大了，一工作就像被雨打了的黄瓜秧
6. 感觉每天看到他们就头疼，我到底该怎么办

相信如上这些道出了很多领导者的心声，看的出大家是又无奈又无助。用了天下无贼中葛优的一句台词，团队不好带了哟！那么相信通过今天的课程学习，您可以学到如何成为一个有效的领导以及如何管理团队的各样方法。

今天的课程将以理论奠根基、以提问引思考、以工具做支撑、以故事敲警醒、以练习助掌握等方式循序渐进，帮助您快速学习，掌握管理 90 后的方法并且能有效进行 90 后员工管理。

【课程收获】

1. 了解 90 后员工都是些什么咖
2. 了解 90 后员工对于工作目标的潜在需求
3. 了解领导者在工作中的错误行为
4. 掌握管理 90 后的方法
5. 掌握通过管理员工达成高绩效的手段

【课程受众】企业所有管理人员

【课程时间】1 天

【授课方式】案例分析 + 实战方法 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评 + 课堂练习

【授课特色】讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

【课程大纲】

- 一、90 后都是些什么咖？
 1. 90 后员工的人格特征
 - 1) 以自我为中心——自恋
 - 2) 追求快乐前卫——刺激
 - 3) 平等、尊严、认同——挑战
 - 4) 敏感、情绪稳定性差——易变

讨论：90 后的价值观是什么？

案例：一位被开除的90后高材生

案例：办公室的杀人游戏

二、90后对企业的价值？

1. 组织的发展需要新生力量
2. 新的冲击带来新的机会
3. 管理者的不断成长与发展源泉

案例：鲶鱼效应带来的思考

三、管理90后都有哪些误区？

1. 试图控制和改变90后
2. 坚持过往成功经验

案例：三星之变

3. 过份依赖制度的作用
4. 过份依赖技能教育和“激励的作用”
 - 1) 激励的误区

四、如何进行90后员工管理？

1. 与90后员工沟通的8要素
2. 90后员工的辅导与激励技巧
 - 1) 教练辅导与激励模型

互动：沟通的本质是什么？

小组讨论：如何帮助小华在北京买房——（什么是最有效的激励）

五、如何领导和管理好90后员工？

1. 四种气质员工管理应对方法
 - 1) 脾气暴躁的员工
 - 2) 平庸的员工
 - 3) 爱找碴的员工
 - 4) 功高盖主的员工
 - 5) 问题员工的淘汰

视频：这工作我就不干

六、如何成为90后员工认同的上司

1. 管理90后员工遇到的困境分析

案例：90后员工小李

2. 90后员工心目中理想上司的要素
3. 如何调整管理者的心态

案例：你要学会包容我

4. 管理者如何调适角色

课程总结