

如何管理与领导 90 后

——80、90 后员工的管理

课程背景：

在企业日常管理实践中，企业期望忠诚、敬业、稳定的员工，但在现实工作中越来越多的管理层意识到一个共同的问题，那就是与其他年龄段的人相比，上世纪 80、90 年代后出生的年轻人尽管初入职场，但却表现得最不敬业。

多数管理者们表示，面对 80、90 后，他们有些手足无措。

“80、90 后时代”的员工大量走入企业，然后又过客匆匆，离开企业，居高不下的“流失率”，企业又将如何应对？

在信息时代，在选择机会越来越多，80、90 后喜欢彰显个性，管理者如何正确引导和读懂 80、90 后，如何用好和留住 80、90 后是管理者们面对和需要解决的问题，也是这个课程的所要培训和解析的重点问题。

课程收益：

根据对 80、90 后员工成长的个人特质、家庭与社会环境等综合因素分析，了解 80、90 后员工的人格与行为特点，针对他们的职业价值观、目标等问题与现有组织行为管理冲突问题，以及管理者对员工管理行为方式的调整问题实施解析与培训，从而掌握 80、90 后员工的共同心理、行为、职业特征，掌握对 80、90 后员工的管理技巧，从而建立对 80、90 后员工具有影响力新型领导特质，增加对 80、90 后员工的有效管理与培养能力。

课程时间：1 天

授课对象：企业各层级管理人员、储备管理人才

授课方式：理论剖析、小组互动与 PK、案例研讨、视频与工具

课程大纲：

第一讲：现代企业用工环境解析

壹、现代企业面临的用人困境：

贰、为何企业用人越来越难：

1. 工作环境差，劳资矛盾大
2. 劳动密集型企业缺乏现代化的人力资源管理规划
3. 内地经济发展为农民工提供了更多的选择

第二讲：各年代人的个性特点

一、70年代

1. 70年代历史背景
2. 70年代人的个性特点
3. 70后代表人物

二、80年代

1. 80年代历史背景
2. 80年代人的个性特点
3. 80后代表人物

三、90年代

1. 90后时代背景
2. 90后的个性特点
 - 1) 90后的家庭背景特点
 - 2) 思想意识形态方面
 - 3) 价值观与行为特征方面
 - 4) 90后的职场特征
3. 不同状态的90后
 - 1) 农村“90后”
 - 2) 城市“90后”
 - 3) 进城务工“90后”

第三讲：激励80、90后员工的八大方法

一、马斯洛需求层次理论

二、激励80、90后员工的八大手法

1. 榜样激励——为员工树立一根行为标杆
2. 尊重激励——最人性化、最有效的激励
3. 沟通激励——激励员工热情的法宝
4. 宽容激励——启动员工积极性的钥匙
5. 赞美激励——效果奇异的零成本激励法
6. 情感激励——让下属在感动中奋力打拼
7. 目标激励——激发员工不断前进的欲望
8. 文化激励——用企业文化熏陶出好员工

三、传统管理者VS企业教练

四、如何管好那些“刺头”的员工：

1. 脾气暴躁的员工

2. 平庸的员工
3. 爱找碴儿的员工
4. 功高盖主的员工

第四讲：员工关爱的内涵

人性化管理十不准

- ◇ 不准打骂、呵斥、使用不文明语言对待员工
- ◇ 不准侮辱员工如“笨得像猪”“听不懂人话”等
- ◇ 不准乱用职权，对员工随意奖罚、停职
- ◇ 不准任人唯亲，嫉贤妒能
- ◇ 不准吃拿卡要，收取贿赂
- ◇ 不准打击报复，徇私舞弊
- ◇ 不准随意承诺员工，轻言寡信
- ◇ 不准对员工的请假原因不闻不问，漠不关心
- ◇ 不准对员工提出的合理化建议不做回馈