

90 后员工领导与激励

【课程背景】

时常听到企业老总和部门经理们抱怨重重：“真搞不懂 90 后员工到底怎么啦？公司对他们已足够容忍和让步了！工作上提要求常常大堆，但做起来却漫不经心，眼高手低……到底要我们怎么样做，他们才能够满意呢？”

无论人们如何评价 90 后的这一群体，但是有一点可以肯定：90 后的员工已经成为企业发展的中坚力量，他们在企业中的生产力将决定企业未来的命运或前途。

因此，如何有效地管理 90 后的新生代员工并让他们充分发挥自身价值，是我们每一位管理者都需要掌握的新的知识和技巧。

本课程旨在帮助管理者掌握如何有效管理 90 后的员工，如何激励、教导与辅导 90 后的员工，如何协 90 后员工提升工作绩效。促使 90 后的员工创造价值，实现卓越绩效。

由管理变为带动 由权力变为信服

【课程宗旨】

简单、直接、快速、有效——现场学习，马上使用；

以结果为导向，以训练为基础，以应用为核心。

【课程形式】

导师讲解，学员互动，案例分析，课程现场实践演练。

【课程对象】

企业总经理、部门经理、主管、储备干部

【课程收益】

- 正确定义 90 后员工
- 全方位了解 90 后员工的行为和人格特征；
- 掌握 90 后员工沟通的方法
- 提升企业管理者管理 90 后员工的智慧、能力技巧
- 掌握管理与辅导 90 后员工的方法技巧及策略
- 掌握增强 90 后员工企业归属感与减少员工流失的技巧及策略

【课程大纲】

序章：一大群 90 后正在来袭！

职场中的新新人类

令你惊讶的思维与行为

思考：这一代到底怎么回事？

第一章：认识 90 后

一、一个时代造就一代人

1. 我们的祖辈
2. 我们的父辈
3. 我们自己

二、90 后——被撕裂的一代

家庭背景

社会环境

竞争现实

现实压力

第二章：90 后员工特征

卷、 三大心理特征

- 1.自我中心
- 2.强烈内心孤独
- 3.价值多元化

式、 自我中心的四大表现

1. 非客观的评价标准
2. 利己的行为标准
3. 自我视角的思考模式
4. 随性的行为动因

参、 内心孤独的四大表现

1. 矛盾的沟通模式
2. 渴望被理解和尊重的社交心理
3. 面对压力的自我逃避
4. 色厉内荏导致情绪敏感

四、 价值多元的四大表现

1. 追求个人成就感
2. 面对现实的无奈与茫然
3. 浮躁与冲动
4. 享受快乐而不愿付出

五、 90 后员工的工作观

1. 追求个人发展和成就
2. 天生藐视权威和命令
3. 自我标准而非团队标准
4. 追求尊重、平等、快乐的感受
5. 工作就是利益交换

六、 90 后员工领导基本法

1. 自我中心决定引导是原则
2. 强烈孤独决定沟通是基础
3. 多元价值观决定成就是动力

第三章 管理者思维转变

一、面对新生代员工的管理思考

1. 对 90 后员工的误解
2. 90 后员工主动积极的四大原则
3. “带头大哥”——90 后员工眼中的好主管
4. 由管理变为带动
5. 由权力变为信服

二、面对互联网环境下的管理思维转变

1. 互联网时代带来的管理冲击
信息化、数据化、平台化、创新化
2. 去中心——互联网时代年轻人的思维模式
3. 喜欢求证与验证而非盲从
4. 管理思维转变——由监控者变为带动者、支持者、服务者
 - (1) 成为带动者的八大转变
 - (2) 成为支持者的六项工作
 - (3) 成为服务者的四种支持

第四章 90 后员工的六种带领方式

一、开放式沟通环境

1. 开放式沟通的领导角色定位
2. 开放式沟通的基本原则
3. 开放式沟通的管理运用
4. 开放式沟通的长效建设

二、去中心化与参与式管理

1. 互联网时代的去中心化导致参与式管理势在必行
2. 参与式管理不是革管理者的命
3. 参与式管理的原则
4. 参与式管理的四种模式

三、指导性建议

1. 什么是指导性建议
2. 如何让员工接受你的建议
3. 协助思考、多做假设、少给结论
4. O J T 的教练方法
5. 做教练的四步法
6. 用“六顶思考帽”去解决争论

四、弹性管理

1. 何为弹性管理
2. 弹性管理适用的情况
3. 弹性管理的补充机制
4. 做好弹性管理的四种方法
5. 脑洞大开——门派式管理案例分享

伍、合理授权

1. 授权的核心
2. 授权的六大原则
3. 是否授权的三因素模型
4. 授权的四种方式
5. 授权流程

六、制度公正透明

1. 人性的弱点——比较性效应
2. 让 90 后员工主动遵守制度的四大内因与四大外因
3. 制度公正透明的六大要素
4. 如何让员工自己成为制度的维护者

结语：治人者非治人也，在治心