

你不知道的个性员工

课程受众：中基层管理者、储备干部（生产制造型企业）

授课方式：案例体验、实战方法、录像观赏、角色扮演、提问互动、分组讨论、精彩点评

课程特色：课前调研 + 课中训练 + 课后辅导，使培训真正落地

课程背景：

随着时间的推移，越来越多的 90 后员工参与到了企业的激烈竞争中，由于各种背景，教育，价值观等的不同，对于管理者来说，出现了奇葩 90 后之说，管理越来越难，越来越窘迫，无论是 HR 工作者、总经理，还是直线经理人，如果缺乏娴熟的管理技术都会显得黔驴技穷，只要作为管理层都需要了先了解人，即如何用好自己的管理技巧，最大限度地带动 90 后的新鲜血液，激发他们的最大潜力，实现企业良好发展。

可以说当前的人员管理存在的问题制约着企业核心竞争力的形成，管理层管理的水平上不去，企业核心竞争力就很难打造和提升。要改变目前的现状，首先是企业的高层领导必须迅速地转变观念，不断地提升自己，以适应现代企业管理的需要。企业核心竞争力的形成，是企业整体优化的结果，这种优化，必须先从带头人做起。因此了解现代人的思想，熟悉他们，运用合适的管理手法在现在企业当中起到了不可或缺的作用。该课程内运用多种 90 后思维的现场模拟及情景演练，让受训者更快理解 90 后思维，更快学会新思维下的管理手法。

企业困惑：

1. 为什么现在的 90 后员工这么难管？
2. 为什么 90 后员工不能接受批评？
3. 为什么 90 后员工不愿意加班？一提到加班就要加工资？
4. 为什么 90 后员工没有组织纪律，没有奉献精神？
5. 为什么 90 后员工动不动就离职？
6. 为什么 90 后员工不尊重领导？
7. 为什么 90 后员工不能吃苦，干活讲条件？

课程收益：

学会运用新思维管理技巧招到企业最合适的人才。

使管理层知道如何有效运用技巧激励和留住人才。

让管理者明白守住红线的重要性。

使管理层掌握卓越的管理意识，并掌握人力资源管理手法，以降低人员流失率及提高满意度。帮助管理层有效掌握教导员工、培育员工的方法，全面提升员工职业素养。

使管理层正确掌握绩效管理，从而使团队更加具有凝聚力、战斗力，提高整体工作绩效。

帮助管理层系统了解员工，做好员工职业规划工作。

课程大纲：

第一天 全方位认识 90 后员工的心理状态，便于用不同的方式与他们沟通，做到深入人身

第一章 知己解彼-认识你的个性员工

第一节 90 后的价值观

- 1、不同年龄段构建权威
- 2、权威有距离感吗？
- 3、了解 90 后的成功观

案例分享：90 后的言谈举止

- 4、与 90 后员工沟通三大禁忌

第二节 性格色彩分析现代员工特点

案例分享：竞聘上岗

现场演练：合适的人放在合适的位置上

第二章 角色定位--标识你的个性员工

第一节 我的 90 后孩子

- 1、做 90 后员工的领导，要先在心态上做好准备

案例讨论：管理者的心态

- 2、对待 90 后孩子的方法

A、90 后的关系建立

互动游戏：不要激怒我

B、充分授权与适当控制

情景模拟：90 后管理

第二节 我的 90 后朋友

- 1、朋友之间的问候

说网络用语成为一家人（说出自己最糗的瞬间让他知道你也有底牌在他手里，说亲，恐龙

等网络用语、观察团队彼此的优点，相互表扬)

练习：《最糗的事情》

2、朋友的关怀

记住每个特殊的瞬间（特别生日惊喜、表现好的瞬间、给予肯定、相信能做好、）

练习：制作员工心思卡片

第三节 我的 90 后老师

1、90 后的优势

2、学习的方法

第二天：系统掌握在工作过程中的管理方法，用好 90 后员工。

第三章 选育有留--打造你的个性员工

第一节 选-把合适的人放在合适的位置上

1、选-招聘面试技巧

A、面试前期准备

练习：制作招聘决策表

视频讨论：《你是我的人》

B、简历里的大文章

C、面试技巧

发问的三种方式

测试的三种方法

2、育-如何培训适合企业的“个性”员工

A、针对 90 后员工的培训计划如何搭建

B、培训方式的设计

C、不同心理周期的员工的培育方法

D、辅导员工的独特性

丰田培养人才三步法

3、用-怎样用好你的个性员工

案例讨论：如何让 90 后员工积极、高意愿地接受公司的挑战性任务

A、过程面谈技巧

B、薪酬设计与员工激励

4、留--90 后员工的离职面谈

A 员工离职原因分析

B、四类员工离职面谈技巧

案例讨论：为什么企业中留下的总是这些人，而离开的又是另外一些人

现场演练：离职面谈

ORID 回顾两天课程内容

第四章 知行合一，行动改善

利用两个小时时间，找出目前管理 90 后还存在的问题，通过团队共创技巧，头脑风暴，设计出解决办法。