

## 8590 后员工管理

### 课程目标

- 1、增进对新世代的了解和理解以及认同
- 2、掌握如何激发新世代员工的技巧
- 3、避免出现水土不服的制度政策和激励
- 4、提升整体绩效和沟通质量

### 课程内容

#### 8590 后员工典型分析

#### 8590 后员工管理中常见问题：

- 1) 苦口婆心却没有效果
- 2) 给予关怀却不被接纳
- 3) 指导发展却不得门道
- 4) 善意批评却遭遇闪离
- 5) 个性独立却不可捉摸

#### 第一节 8590 后员工特性分析

- 1、了解 8590 后文化特征
- 2、了解 8590 后的特点
  - 1) 思维特点
  - 2) 沟通特点
  - 3) 行为特点
  - 4) 生活特点

5) 工作特点

3、8590 后的价值观、心态和个性特征

1) 8590 后声音：我要民主与自由

n 员工流失严重

n 团队管理难度增加

n 情绪与态度的管理增大

2) 8590 后声音：不是我改，而是你改

n 你是不是常看到……，从现象说起

n 70 后与 85 后特征冲突

n 8590 后经典语录分析

n 8590 后的“缺点”与“优点”

n 8590 后员工的形为表现、心理特征、思维模式、价值观

3) 8590 后声音：根本不是我的错

n 学校只重文化或专业，忽视育人

n 家长关注学费/成绩，忽视精神因素

n 因独生而被娇生惯养

n 家长缺少科学教养方法

n 时代背景与社会的影响

n 父母离婚率给他们带来的伤害

第二节 8590 后的有效管理

管理 8590 后员工的核心原则

n 重领导少管理---8590 后声音：不是你有权力，而是你有魅力

n 多聆听少说教---8590 后声音：拒绝洗脑，我的地盘我作主

n 要结果少指挥---8590 后声音：只要你想，我就能

n 常激励少批评---8590 后声音：激励要即时与分明

## 1、8590 后有效管理模式

1) 启发式管理

2) 参与式管理

3) 授权式管理

a) 如何有效授权？

b) 如何在授权有效监控？

c) 如何评估授权？

4) 快乐式管理

a) 帮助员工找到工作中的乐趣点

b) 引导员工及时总结工作中的收获

c) 辅导员工清晰定位，打造核心竞争力

d) 用感恩链接员工情感，激发员工内驱力

成功案例分享

## 第三节 8590 后的沟通、辅导与激励

导入：8590 后与其他年代在沟通上得差异？

1、如何与 8590 后沟通？

培训方法: 情景演练

1) 新世代喜欢的沟通方式

2) 新世代不喜欢的沟通方式

2、8590 后有效激励

1) 年轻人激励中的常见问题有哪些？

2) 新世代的需求管理

3) 8590 后激励的 10 种方法

3、8590 后部属培育

如何帮助 8590 后制定目标并对目标的达成进行辅导？

1) 目标产生

2) 目标分享

3) 目标检视

4) 目标辅导

\*实战情景演练：实战案例现场演练

\*效果达成：基层员工大部分是 8590 后，他们对于快乐和幸福、金钱和感情、团队和个人，有着不同于 70、60 后的看法，通过辅导、激励来管理而非惩罚、管制。