

图书基本信息

书名：<<80后员工如何带，90后员工如何管>>

13位ISBN编号：9787115265739

10位ISBN编号：7115265739

出版时间：2012-1

出版时间：人民邮电

作者：单戈

页数：198

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

内容概要

《80后员工如何带，90后员工如何管》针对企业基层主管和中层管理者在工作实践中遇到的80后和90后员工的管理问题以及如何带领他们更好地发展，并解决所面临的困惑，从读懂80后和90后员工的需求、理解他们的价值取向、学会与之更好沟通的技巧等方面给出了诸多建议，并提供了成功案例作为参考。

书籍目录

第一章 透视80、90后员工的职场万象

第一节 90后雷人的应聘条件

- 一、不考虑没有空调的公司
- 二、电脑配置可以玩网游就行
- 三、雷人的求职简历

第二节 加班对老板说NO!

- 一、有理由对加班说NO
- 二、懂得休闲，是一种进步
- 三、推广工休平衡

第三节 两年内换8份工作：我的工作我做主

- 一、我的工作我做主
- 二、频频跳槽背后的原因

第四节 80、90后真的那么不靠谱吗

- 一、从不靠谱到中坚力量
- 二、变革时期的职场文化

第二章 以全新的视角看待80、90后

第一节 成长的时代造就了个性鲜明的新生代

- 一、80、90后成长的时代背景
- 二、管好新生代要用新招

第二节 80、90后如是说：其实我们也很正常

- 一、90后说，其实我们一直很乖
- 二、80后说，我们也很上进和努力
- 三、他们也是勇于担当的人

第三节 读懂80、90后员工的真正需求

- 一、你了解员工的需求吗
- 二、员工一般有哪些需求
- 三、发现员工需求的手段

第三章 管理好80、90后始于观念转变

第一节 正确看待80、90后的优缺点

- 一、80、90后员工特有的优缺点
- 二、实现双赢的管理对策

第二节 没有管不了的员工，只有不会管理的上司

- 一、员工做事常犯错，谁之过
- 二、让员工与你实现最佳配合的策略

第三节 重新定位主管与员工的价值和角色

- 一、角色认知是管理的首要任务
- 二、角色错位所带来的弊端及应对策略

第四节 敢于抛弃不适用于新生代的管理模式

- 一、寻找符合新生代特性的管理模式
- 二、灵活多变的管理模式让员工快乐工作

第五节 接受多元化的价值观

- 一、每一个人就是一种文化
- 二、答案不是唯一的

- 三、尊重、包容并享受多元化

第四章 让80、90后员工心服口服的五大要诀

<<80后员工如何带，90后员工如何管>>

第一节 营造良好的工作氛围

- 一、良好工作氛围的作用
- 二、改造内部环境从哪里下手
- 三、营造良好工作氛围的四大攻略

第二节 职业性应对跳槽

- 一、把好招聘关
- 二、让他快速进入角色
- 三、帮助员工制定长短期的个人职业发展规划
- 四、建立合理公正的绩效考核体系及激励体系
- 五、核心人才离职管理

小测试：你善于防止员工跳槽吗？

第三节 沟通方式与时俱进

- 一、石沉大海的建议书
- 二、沟通失败的原因
- 三、优秀主管必备的沟通技巧

第四节 做好压力管理

- 一、压力从何而来
- 二、有效疏导压力的三种方式
- 三、压力管理实施实务

第五节 奖励要即时化

- 一、即时奖励点燃工作的激情
- 二、运用即时化奖励需注意的原则

第五章 用与时俱进的管理模式征服新生代

第一节 家长式管理VS人性化管理

- 一、家长式管理的弊端
- 二、人性化管理促进企业的发展
- 三、人性化管理的误区
- 四、怎样才能保证人性化管理的实施

第二节 变被动管理为参与管理

- 一、两种管理方式两种结果
- 二、员工参与管理的重要作用
- 三、如何提高员工参与管理的有效性
- 四、实施参与管理应注意的问题

第三节 从他人管理到自我管理

- 一、为何越管越没效率
- 二、自我管理不是经理人的专利
- 三、如何培养员工的自我管理能力

第四节 激励、激励、再激励

- 一、薪酬激励
- 二、认可和称赞激励
- 三、目标激励
- 四、榜样激励
- 五、行为激励
- 六、情感激励

第五节 提升新生代员工的忠诚度

- 一、员工忠诚度对企业的影响

<<80后员工如何带，90后员工如何管>>

二、是什么影响了员工忠诚度

三、怎样提高员工忠诚度

第六章 如何带好80后骨干

第一节 80后骨干带来的新变化

一、从一线员工到技术骨干

二、创造条件，培养更多的骨干

三、有效管理骨干员工，防止人才流失

四、骨干员工也有职业倦怠，怎么办

小测试：职业倦怠的测试

第二节 70后骨干是折腾出来的，80后骨干如何带

一、80后骨干几经折腾，黯然离去

二、折腾要把握火候，才能培养出骨干

三、不同类型的员工要用不同的折腾方法

四、折腾英雄，也折腾狗熊

第三节 正视现实：80后已经走上管理岗位

一、70后老员工对阵80后主管

二、小上司如何征服大下属

三、正视小上司的到来

四、充当老员工和小上司的调节器

第七章 塑造被80、90后员工认同的新型领导

第一节 如何塑造新型的领导者

一、你是管理者还是领导者

二、新型领导角色的变迁

三、新型领导者的三大修炼

第二节 80、90后心中的理想上司

一、愿意帮助下属进步的导师角色

二、平等尊重、友好相处的伙伴角色

三、体恤和爱护下属的家长角色

四、处事公正的君子角色

五、善于激励和打造团队作战的教练角色

六、不负众望的希望之星角色

第三节 建立非权力影响力

一、什么是非权力影响力

二、非权力影响力产生的因素

三、提高非权力性影响力的途径

章节摘录

版权页：插图：三、发现员工需求的手段其实，很多员工并不知道自己真正需要什么，只有在管理者的引导下才能表达清楚。

有时员工的需求是不切实际的，依靠员工自身条件达到目标的可能性很小，企业更无法为员工提供他期望的需求，这时就需要管理者对员工的需求进行引导。

发现员工需求的目的是有效地激励员工，激励员工的目的在于让员工保持最佳工作状态，持续为企业创造价值。

不能为企业目标实现作出贡献的员工是没有价值的员工，与企业目标背道而驰的个人目标或期望是不会被企业所支持的。

因此，发现员工需求的过程中还要对员工的需求进行理性引导，例如：某员工面临买房、结婚等人生的重大问题，是人一生中财务状况比较紧张的时期。

如果该员工仅片面考虑自己的实际需求，要求获得相对较高的薪水，而忽略了自己对企业的价值贡献程度，就是缺乏理性的需求。

此时管理者必须对员工的需求进行引导。

发现员工需求的手段主要有以下四种。

第一种：访谈法通过访谈发现员工的需求是获取员工需求信息最主要的手段之一。

访谈法从访谈对象的数量分析可以划分为单独访谈和恳谈会议；从访谈的形式分析可以划分为正式访谈与非正式访谈；从访谈者身份分析可以划分为主管访谈和第三方访谈，还有一些划分方式在此不再赘述。

接下来，向大家介绍一些常用的访谈方法。

编辑推荐

《80后员工如何带,90后员工如何管》：要更好地管理新生代员工，就必须了解他们的行为动机，了解他们的真实需求。

当你明白了员工的真实需求后，就比较容易理解他们的行为，才能够有的放矢地激发他们的工作热情。

企业要想使员工增强归属感，提高对企业的忠诚度，就要建立客观公正的绩效管理与薪酬、体系，完善员工的关系管理。

一任何人都不是一成不变的，任何群体都不是清一色的，如果不能接受一些不同的观点和声音，那永远都不能激发新生代员工创造更多的价值。

80、90后员工心目中理想的上司必须集以下几种角色于一身：愿意帮助下属进步的导师角色，平等尊重、友好相处的伙伴角色，体恤和爱护下属的家长角色，处事公正的君子角色，善于激励和打造团队作战的教练角色，不负众望的“希望之星”角色。

80后员工已成为企业发展的主力，而90后员工也逐渐步入企业，可是面对这两个群体的种种诟病：自以为是、不负责任、纪律性差、忠诚度低，很多企业管理者感到束手无策。

如何让个性鲜明的他们融入到相对刻板的制度化管理中？

如何让个性张扬的他们与企业团队有机地结合起来？

如何让个性依赖的他们学会自我管理？

又如何通过人性化的管理让他们心悦诚服？

面对管理者的这些困惑，《80后员工如何带,90后员工如何管》通过大量的案例让管理者了解80、90后员工的性格特征及行为模式，针对新生代员工管理中出现的问题，提出了许多行之有效的解决之道，帮助管理者制定有效的管理对策，打造一支富有向心力的新生代团队。

国内第一本针对新生代员工管理的实操指南。

从理念到实操，《80后员工如何带,90后员工如何管》教你如何Hold住新生代员工！

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>