

<<80、90后员工应该这样管>>

图书基本信息

书名：<<80、90后员工应该这样管>>

13位ISBN编号：9787504741882

10位ISBN编号：7504741884

出版时间：2012-5

出版时间：郑君 中国财富出版社 (2012-05出版)

作者：郑君

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>

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 前言

进入21世纪, 80/90后逐渐成为职场的主流, “80/90后”的员工群体已经成为中国人力资源管理的一个重要研究对象。

管理者普遍感觉80/90后员工给大家的基本印象是: 敢于表达、充满朝气; 但是, 与60、70后相比, 许多管理者认为他们大多漠视责任、蔑视义务、轻视纪律、高度的自我、怀疑一切、目空一切……更加重要的是, 他们在职场的流动非常大, 这使很多企业在人员管理上遭遇了“招工难”和“流失率居高不下”的双重困境。

我们知道: 80/90后生长和生活环境与他们的父辈60后及前辈70后完全不同, 生长在物质条件优越的年代, 多是独生子女, 从小享受着父母辈、爷爷奶奶的宠爱; 在高校接受过系统完善的高等教育, 大部分具有本科或以上学历, 文化素质高。

但正是这种成长环境也造就了80/90后具有很多优点: 在能力上, 他们接受新事物、新知识比较快, 创新能力强, 大多具有自己的独立判断能力, 对事物均有自己的看法。

在心理特征上, 他们自信、独立, 个性张扬, 自尊心强。

作为企业管理者, 只要认识到这些, 才能有针对性地对他们进行科学管理和有效激励, 这样才能把他们的积极性和聪明才智激发出来, 为公司做出非凡的贡献!

众所周知, 一个成功的企业一定要拥有一支业绩出众的团队, 而业绩出众的团队的基础就是“组织的行为准则”, 也就是所谓的企业文化。

谈到企业文化, 每个企业的经营管理者都说自己的企业有浓厚的企业文化。

然而, 当我们再仔细深入地探讨时, 却会发现绝大多数的企业并没有建立起明确合适的企业文化。

在当前80/90后员工成为企业员工主流的情况下, 企业文化一定要针对80/90后员工进行定位, 目前, 多数本土企业的企业文化其实就是创始人的文化, 这只是一种个人文化。

而这种个人文化对于员工管理而言, 是“不合适”的。

特别是对于80/90后员工。

所以我们要打造适合80/90后员工的企业文化, 以适应80/90后“个性化”时代特性的元素, 比如: 鼓励员工创新、允许个性化、帮助80/90后员工明确发展道路、分享明确的职业发展道路计划、帮助和鼓励不断地追求职业发展等等……只有这样, 企业才能最大限度激发员工的积极性和创造性, 才能留住最优秀的80/90后的员工。

实际上, 管理好80/90后这个新时代的团队, 只要做好员工“个性化”和“标准化”的平衡, 一方面学会“尊重”他们的“个性化”特征以及解决他们对于未来人生的发展道路, 另一方面, 慢慢合理引导80/90后员工融入本企业的文化氛围中, 将他们的行为“标准化”, 管理的核心理念离不开一个“人”, 企业通过对人的尊重、关心、理解和信任, 以及人性氛围的塑造, 激发80/90后, 让他们学会自我管理和自我引导, 从而使他们主动去创造和创新, 做好这一切其实并没有多难!

本书是专门写给80/90后及从事80/90后员工管理者看的书。

作者结合个人在企业管理新生代员工的实践, 摆事实、讲道理, 理论与方法并举, 但愿本书能够给广大企业领导和管理者提供一定帮助!

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 内容概要

管理好80/90后这个新时代的团队，只要做好员工“个性化”和“标准化”的平衡，一方面学会“尊重”他们的“个性化”特征以及解决他们对于未来人生的发展道路，另一方面，慢慢合理引导80/90后员工融入本企业的文化氛围中，将他们的行为“标准化”，管理的核心理念离不开一个“人”，企业通过对人的尊重、关心、理解和信任，以及人性氛围的塑造，激发80/90后，让他们学会自我管理和自我引导，从而使他们主动去创造和创新，做好这一切其实并没有多难！

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 作者简介

郑君，GEC认证讲师，PTT高级职业培训师，十多年人力资源高层管理经验，深圳市聚成企业管理顾问股份有限公司特聘讲师，中华讲师网、上海起航、广东培训网高级讲师，同时担任国内数十家培训咨询机构的讲师或特邀顾问。

曾先后在深圳豪恩声学股份、朗科科技、捷和电机集团等企业担任中高层管理职务，提出了"3+1"人力资源管理新模式。

曾为中国移动、中国电信、中国联通、中国国电、国家电网、南方电网、诺基亚西门子、酷比通信、德赛集团、创维集团、美的集团、富士康、南方航空、首都航空、海航集团、中航集团、中信集团、佳兆业地产、天健地产、九州通医药、乔顿服饰、日立电梯、上汽通用五菱、华润雪花啤酒、众品食品、工商银行、农业银行、中国银行、建设银行、兴业银行、光大银行、金融联、太平洋保险等近千家企业提供了培训或咨询服务。

<<80、90后员工应该这样管>>

书籍目录

第一章 80/90后之——心理特征 80/90后的心思你懂吗？  
 如何面对有个性的80/90后 80/90后——喜欢的就是认同感 80/90后——需要的是关心，回报的是忠诚 80/90后，你们为什么爱跳槽？  
 对待80/90后：让尊重无处不在 第二章 80/90后之——管理转型 管好80/90后：新管理要打破旧模式 管好80/90后，从管理自己开始 80/90后领导模式转变：做管理不是当“管家”  
 80/90后眼里的好领导 80/90后的硬管理向弹性管理转变 细分80/90后，量才而用 要有全局意识，更要会细节管理 远见，让企业更长远 第三章 80/90后之——管理素质 领导80/90后应具有的能力 无敌领袖气质：魅力提前，命令退后 如何在80/90后面前建立威信 用领导力统驭80/90后 榜样的力量是无穷的 做学习不辍的领导者 第四章 80/90后之——沟通技巧 从心开始，巧妙沟通80/90后 营造和谐的整体沟通氛围 用真情实感与员工交流 领导80/90后要善于倾听他们的心声 化解80/90后心理矛盾，进行巧妙说服 摆平80/90后，非正式沟通更有效 第五章 80/90后之——团队目标 给80/90后一个明确的目标 带领团队成员向目标冲刺 合作是团队力量之根本 用企业文化把80/90后带上“战车” 和80/90后一起建立强势执行团队 上台PK：用竞争激发80/90后的潜力 把“我”变成“我们” 第六章 80/90后之——特色激励 公平的激励产生创造 不一样的80/90后，不一样的激励 不花钱也能激励80/90后 用心去激励，激活80/90后 睿智的奖励能让80/90后充满热情 柔性管理与刚性管理的完美结合 第七章 80/90后之——选、育、用、留人 慧眼识才，找对人做对事 如何挑选与识别80/90后员工 别把80/90后放错了地方 点燃80/90后员工的工作激情 让80/90后看到自己的成长空间 巧施“缓兵计”绑定“跳跳蛙” 慎对80/90后的辞职 第八章 走出80/90后管理的误区 个性不是问题，业绩决定位置 80/90后崇尚自由，但也不能没有责任和规矩 给现在不重要，给培训才是给未来 管理80/90后，不做狂妄自大者 以理服人还是以权压人 选择批评方式，把握批评尺度 远离“一言堂”，让80/90后员工参与进来 管理80/90后：请当好“服务员”

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 章节摘录

版权页：现在，很多企业的管理者都在埋怨招不到好的80、90后员工，可是当问及他们对80、90后员工做了什么的时候，很多人都哑口无言，因为有相当一部分企业都喜欢以居高临下的姿态看问题，动不动就对员工说："你不愿意干就走人，有的是人想干，你走了，别人正等着进来呢。"

"殊不知，此话很伤人，甚至让人失望透顶，使人感觉企业没有把员工当回事，把给员工的工作机会当成了一种施舍。

需要明白的是：企业与员工是紧密联系的，企业没有好员工，还谈什么发展？

在现代企业中，如果企业没有充分考虑员工的利益，没有站在员工的立场为员工着想，试问：员工怎么可能爱企业如爱家？

这样的企业怎么可能吸引或留住优秀的人才？

不知道那些招不到优秀人才的企业是否想过这样的问题：优秀的80、90后人才之所以不来你这里，到底是为什么？

怎么做才能把最优秀的人才都吸引过来？

你是否给80、90后提供了一个令人向往的工作环境？

你是否给80、90后搭建了一个利于员工成长的平台……在一次企业内部培训中，有一位部门经理跟我说：如果员工待遇上去了，企业就没有利润了，员工虽然开心了，可是老板就不开心了。

显然，他是站在企业立场上来思考问题的，这是一个很不可取的"思维误区"，这些人误以为"员工待遇跟企业利润是矛盾的"，是"零和游戏"，这是极端错误的，也是非常普遍的思维误区。

因为拿高薪的员工，必定被老板盯得紧，其为企业创造的价值必定更高。

在与他们接触过一段时间之后，就会发现：在80、90后身上，其实也有很多优点。

其实，80、90后并不是怕吃苦，而是很能吃苦，但是他们拒绝无缘无故地吃苦，他们在法定的工作时间内努力工作，不怕苦，不说累；在法定的休息时间则好好享受，爱生活，这才是正确的思维模式。

如果思维守旧的管理者对80、90后的这种思维模式看不惯，只能说是老一代人跟不上时代的前进步伐。

可以肯定地说，在未来30年内，哪些企业重视员工的生活，哪些企业能让员工"工作生活两不误"，哪些企业就是中国未来的希望，就是80、90后愿意为之效力的优秀雇主，就是未来中国市场上最具竞争力的企业。

那些靠牺牲员工利益、视员工为机器、依靠压低员工薪水赚取廉价加工费的企业终将被市场竞争所淘汰。

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 编辑推荐

《80、90后员工应该这样管》是专门写给80、90后员工及从事80、90后员工管理者的书。作者结合个人在企业管理新生代员工的实践经验，摆事实、讲道理，理论与方法并举，但愿《80、90后员工应该这样管》能够给广大企业管理者提供帮助。

## <<80、90后员工应该这样管>>

### 名人推荐

既有现实意义。

又有长远意义的课题，才是好课题。

郑君老师就选择了这样的课题：研究80、90后员工，既是研究今天的新秀，也是研究明天的领袖。

——北京大学社会责任与可持续发展研究室副主任 杨思卓教授 读完《80、90后员工应该这样管》这本书，让我产生一个想法：当我们无法改变新生代员工的思想，就只能改变管理者自己的思路，改变自己比改变他人要容易得多。

——浙江乔顿服饰股份有限公司总经理 沈应琴 在我们公司，新生代员工超过70%。

选好员工，育好员工，才能用好员工。

读完《80、90后员工应该这样管》一书，让人产生共鸣！

——深圳市朗科科技股份有限公司董事长兼总裁 成晓华



<<80、90后员工应该这样管>>

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>