

80后人力资源管理策略

课程简介

现在管理者面对这样一个问题：招聘，选拔，培训，晋升和管理沟通甚至面对的客户大部分是80后出生的，感觉不好对付！——因为德卢克管理理论诞生时“80后生”还没有出生！

我们仍然沿用着老的管理哲学，这无疑是在拿一把旧尺丈量姚明的身高、测算刘翔的速度、计算李宇春的财富，是注定让人难以理解的，然而就是他们创造了足以令世界侧目的成绩，探索成功背后的管理秘籍显得十分必要。

他们中有31.7%的人存在不同程度的心理问题。调查还发现，“80后”的上班族比其他年代出生的人更容易出现情感困扰，80后和职场新人，几乎是同一群人，可见谁掌握了“80后”谁将是未来企业的赢家、未来企业的核心竞争力将是“80后”人才的合力！

科学整合“80后”人力资源、探索现代企业管理新通路；使中层管理者快速了解属下，通过互动的培训掌握现代独生子女员工心智管理方法，提高培养员工树立与企业同舟共济的职业精神的能力。重点通过学习“80后”管理技巧，学习令员工与企业同舟共济精神的路径；领悟心智管理真谛，解决现实突出管理问题——互动方式使学员洞悉管理的目的是无管理的至高境界。

培训对象

- 有80后员工下属的各级企事业单位管理者
- 80后人力资源管理研究者
- 80后青年的家长

培训形式

- 课堂教授为主、案例分析研讨为辅
- 结合课堂情景演练、穿插学员的案例研讨和交流发言

培训大纲

第一讲：“80后”现象与管理学的碰撞

- ◇ 人力资源全球化背景分析
- ◇ 80后在中国
- ◇ 企业的管理困局
- ◇ “80后”案例分析

第二讲：面对80后的管理革命

- ◇ 企业管理的发展历程
- ◇ 中国80后面对的问题
- ◇ 80后价值观的形成
- ◇ 面对80后的管理中心转移
- ◇ 决胜80后

第三讲：心理学测量面对80后在企业的应用

- ◇ 案例分析
- ◇ 胜任力的引用对企业人才战略的实施
- ◇ 天赋特制分析

第四讲：“80后”员工的深度培养

- ◇ 招聘的秘密
- ◇ 员工的职业化
- ◇ 建立内部培训体系
- ◇ 压力管理与“80后”

◇ 现代管理学的趋势

UnRegistered