

图书基本信息

书名：<<带好80后的成长，管出90后的业绩>>

13位ISBN编号：9787115297372

10位ISBN编号：7115297371

出版时间：2013-1

出版时间：张国庆 人民邮电出版社 (2013-01出版)

作者：张国庆

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>

前言

当今社会，20世纪80年代出生的人员已经占据职场的半壁江山，而初出茅庐的90后，也在不断地加入职场大军。

许多管理者都在头疼如何管理这些新生代员工，一谈起他们，管理者们颇有微词，“自我”、“自私”、“合作性不强”、“不服管教”、“不堪重任”，言谈中似乎没有一句褒扬之语。

的确，在中国改革开放的春潮中出生的新生代，有着自身独特的社会价值观、工作价值观和个性特征。

他们与前几代人太不一样，这种“不一样”，困扰着大多数企业，对企业传统的人力资源管理模式带来了很大的挑战。

面对这样一个与过去迥然不同的群体，想用传统的人力资源管理模式去规范、约束和改造新生代员工，的确很难。

目前存在的诸多企业离职率高、维权事件多，甚至员工自杀等现象，说明了传统的企业管理哲学和方法需要改进和完善。

如何根据新生代员工的特点与需求寻求适当的管理模式，已成为企业人力资源管理的重要课题。

作为管理者，即使你很不情愿招聘这一代的员工，但却无法阻挡职场人力资源发展的大趋势，否则企业将会面临无人可用的危险。

而且，如果企业与这一代人隔绝，那么你也就丧失了未来的市场份额，毕竟80后、90后正在成为社会消费的主流群体。

更何况，就如同硬币的两面性一样，新生代员工身上也有其宝贵的一面：受教育程度高、视野开阔、富有朝气、敢想敢做，而这些特质对于企业创新来说非常重要。

因此，如何去了解他们，怎样用与时俱进的科学方法去管理他们，进而充分开发和利用他们的才干，是大多数企业管理层所迫切需要研究和学习的。

本书正是针对这种需要，围绕新生代员工管理这一主题，针对管理新生代员工时所遇到的一些普遍问题，分门别类地提供了管理新生代员工的相关策略，全面系统地向读者多方位、多角度、多层次地提供实在、实用的操作性指导，启发管理者如何让最头疼之事变得轻松、简单。

从现在开始，请打开本书，在与本书轻松聊天的过程中分析自己的成败得失。

对于管理者来说，把新生代员工“管好”“理顺”将不再是难事。

编者

内容概要

《带好80后的成长管出90后的业绩》由张国庆编著，在现今职场上，80后、90后员工被称为新生代员工，如何管理新生代员工已成为管理者倍感困扰的问题。

《带好80后的成长管出90后的业绩》分十二章分别介绍了80后、90后员工的基本职业特征、内心需求、价值观念等，并从如何为这些新生代员工营造平等氛围、如何成为新生代员工佩服的领导、如何为他们提供平台、如何让他们参与管理、如何培养他们的团队意识、怎样与他们沟通、怎样才能最有效地激励他们创出业绩等方面全方位阐述了新生代员工的管理技巧，案例新颖翔实，实用性和可操作性强。

书籍目录

目 录第一章 知己知彼：管理新生代员工，了解行为背后的心理需求1. 不了解新生代，就管不好新生代员工 22. 一味地“贴标签”，并不能解决问题 33. 认识新生代员工的基本特征 64. 新生代员工的职业特质 85. 读懂新生代员工的内心需求 116. 了解新生代员工多元的价值观念 137. 抛开成见，给新生代员工多些理解 14第二章 淡化等级：给新生代员工营造平等的氛围1. 不要沉浸在自己的世界里 182. 放下架子，与新生代员工平等相处 203. 不要用命令“镇压”下属 224. 把新生代员工也视为“上帝” 255. 对新生代员工的个性给予尊重 286. 批评时要照顾下属的面子 307. 最根本的是要剔除官僚机制 33第三章 修身立德：成为新生代员工佩服的领导1. 好领导能像磁铁般俘获人心 382. 真正让人服气的是才干 403. 把才干与谦逊结合起来 424. 少说点空话，多做些实事 445. 拥有令人敬佩的个人品格 466. 让别人相信你的每一句话 487. 决不能给人怕担责任的印象 51第四章 提供平台：让80、90后员工对未来有盼头1. 新生代员工更注重发展机会 542. 让新生代员工认为企业很有前途 563. 给新生代员工提供足够的晋升机会 584. 培育新生代员工，等于为他增加机遇 615. 不同的培训，要用不同的方式 646. 降低培训后员工的流失风险 667. 帮助新生代员工做好职业生涯规划 698. 内部创业，给新生代员工当老板的机会 72第五章 参与管理：给新生代员工当家做主的感觉1. 通过参与，提升新生代员工的责任心 762. 让执行者参与制度的制定 783. 充分发挥群策群力的作用 804. 自由、开放的全员参与管理 825. 把具体的决策权交给新生代员工 856. 让新生代员工自己对自己负起责任 887. 授权予下，不等于放任不管 90第六章 历练团队：提升80、90后员工的合作意识1. 新生代员工的团队精神需要培养 942. 别把集体主义当成团队精神 963. 团队目标要与个体利益关联 994. 增强新生代员工的“荣辱与共”意识 1025. 培养团队成员之间的相互信任 1056. 增进团队成员的共识和认同感 1087. 将团队价值观融入新生代员工的心灵 1118. 实施新型的体验式团队训练 115第七章 攻心为上：用关爱满足新生代员工的情感需求1. 驾驭新生代员工的关键是攻心 1182. 在金钱之外加点感情的作料 1203. 你爱员工，员工才会爱企业 1224. 用感情的绳索绑住核心员工 1255. 于细微处体现对新生代员工的关爱 1276. 把新生代员工的“后院”作为切入点 1307. 别错过工作之外的感情联络 132第八章 宽松管理：营造出包容、宽松的工作氛围1. 新生代员工需要包容式管理 1362. 用宽容之心，更易征服新生代 1383. 既要容人之短，也要容人之长 1404. 以平常心对待没有完成的任务 1425. 不要管得太严、看得太紧 1446. 适当给新生代员工留一点自由空间 1467. 采取具有弹性的工作模式 1498. 实施弹性工作制的注意事项 152第九章 顺畅沟通：用与时俱进的沟通使上下契合1. 和新生代员工沟通的障碍在哪里 1562. 平等是与新生代员工沟通的基础 1583. 重视个别谈话的微妙作用 1604. 有效的沟通需要正确的步骤 1625. 通过闲聊，获得良好的沟通效果 1656. 认真倾听新生代员工的心声 1677. 不可忽视通信工具的重要性 1698. 建立完善的企业沟通机制 172第十章 压力疏导：做好80、90后员工的心理按摩1. 逐渐凸显的新生代员工心理危机 1762. 新生代员工更需要情绪管理 1783. 用精神福利抚慰新生代员工的心灵 1804. 新生代员工情绪管理策略 1835. 为新生代员工的压力提供释放渠道 1866. 给情绪低落的新生代员工以安慰 1887. 完整的新生代员工心理按摩：EAP 190第十一章 多元激励：点燃80、90后员工的工作热情1. 找准劳资“共赢”的契合点 1942. 在薪酬制度上增强激励功能 1953. 关注激励新生代员工的非物质因素 1994. 充分考虑兴趣与岗位的匹配度 2015. 设法增加工作本身的吸引力 2046. 让新生代员工认识到自己工作的意义 2067. 新生代员工的积极性是能夸出来的 2098. 信任是启动积极性的引擎 2119. 激励新生代员工不能只软不硬 214第十二章 离职管控：把未雨绸缪与亡羊补牢相结合1. “说走就走”的新生代员工 2182. 一定要把好招聘这道关口 2213. 建立人才危机的预防机制 2234. 提前摸底并识别离职前兆 2255. 怎样挽留想跳槽的关键员工 2296. 通过离职面谈改善管理水平 2317. 吸引“好马”吃“回头草” 234

章节摘录

新生代泛指出生在上世纪80年代和90年代的年轻人。

随着时间的迁移，新生代逐步走上职场并成为职场主力军已经是不争的事实，如何有效地管理新生代员工，是各类企业发展过程中管理者必须面对的新课题。

在中国，新生代是一个庞大的群体。

他们生于中国特定的社会条件下，沐浴着中国改革开放的春风长大，由于计划生育的国策很多都是独生子女，又经历了中国高考扩招，毕业后面临着住房、工作等各方面的压力与困惑，加之东西方文化的大冲突和大融和等，从而形成了独特的社会价值观、工作价值观和个性特征。

新生代与“70后”、“60后”、“50后”太不一样，这种“不一样”也造成了企业管理上的诸多挑战。

面对价值取向多元化，新生代员工居高不下的离职率困扰着大多数企业，而用极端方式解决问题的做法更是让人震惊不已，富士康频频发生“跳楼”门，跳楼者都是80后、90后新生代员工。

新生代员工管理已成为企业备感困扰的一个问题。

张瑞敏就曾在一次中国企业家的高峰论坛上发出了这样的感慨：我感觉越来越不会做企业了，以前那些有效的方法，甚至成功的方法，今天看来，都必须抛弃了……万科集团的高层则发出这样的感叹：我十几年积累起来的管理经验，在新生代员工面前不得不归零了。

想用传统的人力资源管理模式去规范、约束和改造新生代员工，的确很难。

如何根据新生代员工的特点与需求寻求适当的管理模式，已经成为企业人力资源开发的重中之重。

世间万物脱离不开新陈代谢的规律，职场亦是如此。

作为企业，一味地抱怨新生代员工的缺点没有任何意义。

无论在何种行业、何种企业，了解新生代员工的各种特质和需求，思考他们的成长环境、社会背景与人文思潮、心理特点等因素，都是有效管理新生代员工，让新生代员工为企业发展提供助力的基础。

然而，这正是企业管理者普遍缺乏的。

某人力资源服务商曾就新生代员工问题在数百位人力资源经理或人力资源主管中展开电话调查，结果显示55%被访问的人力资源管理者明确表示对新生代员工缺乏了解，对如何管理新生代员工和处理因新生代员工而起的管理冲突没有任何有效手段。

在不了解新生代员工的前提下，想当然地运用固有的管理方式，势必难以取得良好的效果。

未来，在不正视新生代员工特点的前提下，新生代员工的管理问题将继续困扰企业各个层面的管理者。

“知己知彼，百战不殆”，企业与员工虽不是战争的双方，却站在利益共同体的两端。

企业要想管理好新生代员工，了解是基础。

只有了解自己的管理对象，洞察新生代员工的特点，清楚他们的各种特质，才能找到适合他们价值认知、心理发育、个人及群体世界观的管理之道。

当你对新生代员工的个性特点了如指掌的时候，管理新生代员工将不再是问题。

P2-3

编辑推荐

国内第一本从理念到实操，全方位教你Hold住新生代员工的管理指南。

化80后、90后员工的缺陷为机遇，化其个性为创新。

没有永远令人头疼的新生代员工，只有管理无效的管理者，新生代员工管理一本就够。

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>