



# 领导力?代际领导力

## ➤ 课程背景

企业为什么需要这门课？

随着 95-00 后职场大军的大批来袭，个性张扬的他们在给企业带来新气象的同时，也让传统的管理模式越来越行不通了。如何破解 95-00 后员工心灵密码，成为了现今企业管理的一个重要难题。作为公司中基层的管理者，又如何突破代际矛盾，加强自身管理能力，降低企业人才流失率，提高组织绩效呢？



## ➤ 课程时长

1 天

## ➤ 目标人群

企业内中高层管理者。

## ➤ 课程收益

- ✓ 简述出 95-00 后思维特点，时代特征和职场需求，运用 95 后思维走近 95 后
- ✓ 掌握与 95-00 后沟通的语言，性格分析工具，识别特征，个性化管理
- ✓ 运用教练及引导技术提高 95-00 后员工的自我管理及职业化能力
- ✓ 运用游戏化及积分制工具，社群管理工具，激励 95-00 后发挥主观能动性



## ➤ 课程特色

- ✓ 采用“全员参与+行动演练”，旨在参与中“悟道精髓”，演练中“得到实践”。
- ✓ 穿插“管理案例”，旨在通过“情境再现”，找出“组织痛点”，得出“方法”。
- ✓ 采用经典游戏，让学员在欢乐中得到启发。
- ✓ 形式丰富：世界咖啡式教学：1/3 知识讲授，1/3 案例分析，1/3 行动学习，融合促动技术
- ✓ 时代性强：案例迭代，取自超过 100 家大型企业实践案例，游戏化激励独树一帜生动有效

## ➤ 课程大纲

### 一、深度认知代际领导力

1. 什么是代际领导力？
2. 95 后玩的游戏及网络流行语，你知道几个？
3. 破冰与互动：95-00 后，超级个体养成记，配工具：九宫格
4. 故事分享-我曾经经历过的“有个性”的 95 或 00 后
5. 管理者面临的自信清零
  - 管理者面临的代际挑战
  - 新生代员工最爱的管理者
6. 职场四世同堂的代际冲突

### 二、探索 95/00 后的内心世界

1. 深度探索 90/95 后的内心世界
  - 价值观多元化
  - 强烈自我意识
  - 社交媒体依赖
  - 渴望被认可
  - 追求快乐
2. 追光一代——新生代员工特征分析与职场需求



- 特征区——超级个体特征集：真实，争优，灵敏，感性
  - 价值区——新生代员工的自我概念升级
  - 职场区——新生代员工的职场期待
3. 85 前的特质：社会+自我，用别人的价值观做自我的事
  4. 95 后的特质：自我+自我，用自我的价值观做自我的事

### 三、代际领导策略

1. 代际领导策略：升维思考 降维领导 人性激励
  2. 代际沟通模型：淡化权威，软化冲突，强化边界
  3. 营造“游戏化”的组织氛围
- **工具案例**：游戏化激励 GAME 法则，积分制激励，个性化激励策略，不同企业游戏化激励实战案例等
  - 积分模式时代特性引发自主，游戏化激励趣味盎然添动力
4. 职场新生代分类，X 类型与 Y 类型认知
- 新生代开发指南——如何把工具与实际岗位结合
  - X 人才和 Y 人才如何激励，如何与 X 和 Y 人才交换价值
5. 用教练方式梳理新生代价值观
  6. 心理契约-管理新生代员工入职期望与职业行为
  7. 营造氛围-打造有爱有趣的企业环境
  8. 调整风格-赢得新生代的情感认同