
代际领导力——用 95 后思维领导 95 后

覃芹老师

95 后群体已经成为了组织发展的重要力量，但他们在思维方式、信仰、价值取向等方面与其他代际员工的看法存在很大差异，因而作为新生代的他们与其他代际员工、以及管理者的矛盾与冲突逐步呈现，给组织的日常工作带来新的挑战，

集中体现在：基层员工低龄化——九五后占据基层员工主力；

组织结构在变化——扁平化组织带来中层挑战；

高层思想时代化——九五后倒逼管理更新变革

- 1、掌握时代发展规律，全面了解 95 后行为特征、价值观、思想根源，在管理中做到有的放矢。了解并理解 95 后的成长特点，从心理上，认同、接纳 90 后与自己的差异；
- 2、有效掌握管理 95 后的沟通技巧，开发与 95 后共情的能力，提升代际共识力，提升管理者代际领导力。
- 3、灵活运用激励 95 后员工的方法，调动员工潜能，构建有竞争力和创新力的核心团队，提升团队战斗力。

课程对象：

95 后团队的管理者

课程时长：

1 天

学习内容：

一、升维思考：拥抱 95 后带来的挑战

1、代际特征 ——95 后的代际特点

50 后——压抑

60 后——情怀

70 后——闷骚

80 后——纠结

90 后——任性

00 后——淡定

2、反转时代 ——把握时代的运转底层规律

价值观的颠覆—装 VS 不装、服从 VS 交换、大咖 VS 大神、控制 VS 对话

3、95 后眼中的理想领导描画

4、欣赏是尊重的前提，学会用人所长容人之短

5、知人善任，将合适的人放在合适的位置上

案例：98 小伙勇挑大梁

员工推卸责任到底是谁的责任？

二、降维领导：轻管理，一招三式有效领导 95 后

1、为工作植入 95 后基因

解决三个问题：代入感、参与感、优越感

工作中 95 后在意的：自由 自主 平衡

2、与 95 后的共情沟通

沟通中的白金法则

与不同风格的下属沟通

情商认知中的误区

为什么普遍认为 95 后太自我？

提升沟通效果的情商关键点？

如何提升自己的情商？

(案例讨论，小组练习)

3、一招三式轻管理

第一招：软化冲突

1.先解决情绪，再解决问题

2.避免先入为主的印象

3.照顾对方的面子

第二招：淡化权威

1.放低姿态，主动降维

2.利用非正式组织的力量

3.建立自身影响力

4.设计职责外任务

第三招：强化边界

1.锚定共同目标

2.明确表明规则与底线

三、95 后员工激励

1、什么是激励

2、激励的管理机理

3、用差异化的方式激发员工潜能——被看见的存在感

案例讨论：(小组 PK)

4、满足到员工的需要才是激励——自我实现的意义感

马斯洛需要层次理论

不同成熟度员工最重要的需要有何差异

黄金圆环理论—95 后员工更在乎工作的意义！