

代际教练领导力



突破新生

版权课程

《突破新生-管理新生代员工的 **BREAK** 赋能法©》

本版本适用年限：2024 年

【课程背景】

DDI 的调研数据显示：数字化转型大背景下，产业数字化势在必行。在数字化转型过程中，新生代员工管理，是管理者面临的巨大挑战，面对佛系、躺平、摆烂，面对在上进和上班之间选择了上香，面对一言不合就离职，该如何有效地激活 95/00 后，也成为这个时代管理的重大挑战。

数字化转型中的领导力赋能已不限于高层领导者，包括所有的中基层管理者都需要深度迭代和掌握新的领导技能。管理新生代的代际领导力课程，帮助管理者更好地理解 95/00 后新生代员工和

70/80 后老员工的需求差别及特点，使之掌握一套行之有效，基于**动机心理学**的跨世代团队领导赋能法。

“未来无法管理新生代员工，就会在管理岗位上被时代无情地抛弃；无法有效激活老员工，部门的内部公平就无从谈起”，这是一门适合管理者的代际教练领导力课程，无论是高层、中层还是基层，只要接触过一些新生代员工，就会发现管理新生代成为你越来越困扰的难题。新生代员工不是简单定义的“90 后”“95 后”“00 后”，而是代表随着国家开始走向繁荣和富裕，在经济基础、家庭结构、教育方式、社会价值都发生改变后，成长起来新入职者，他们可能是“95 后，00 后，甚至是未来的 10 后”，随着代际的递延，他们所展现出来的不同于 70/80/90 后的管理特点，让我们传统的通用管理模型失效。管理者该如何“突破新生”，找到一条行之有效的授权赋能的方法，就变得非常重要，“BREAK 赋能法”能够帮助管理者重建管理跨世代团队的领导力模型，提升组织管理效率，减少新生代员工离职率，同时减少老员工的**佛系躺平**的情况。

“突破新生”有两层含义，一层指突破到新生代员工内心深处，了解他们，引导他们，赋能他们；另外一层是指管理者需要突破自我，自我赋能，掌握代际教练领导力的新方法，从而获得管理上的新生。

作为“代际教练领导力”课程，BREAK 赋能法不仅适用 70/80/90 后干部对 95/00 后的激活，也适用于 90/95 后干部对 70/80 后的逆向代际管理。

【课程收益】

“唯有升维思考，方能降维管理”

“唯有了解下属，方能赋能下属”

帮助企业的高中基层领导者，进行管理范式的重构

帮助企业管理者通过：入职管理、绩效反馈、激励授权、员工谈心、赋能指导等典型的工作场景切入，系统掌握一套行之有效的代际教练领导力的“BREAK”赋能法，降低新生代员工流失率，避免老员工的佛系躺平，最终帮助企业提升运营效率。

【适用对象】：企业高、中、基层管理干部

【学员人数】：50 人内（需分小组）

【课程时长】 12 小时（2 天）

【备注】：版权课程保护，要求不录音、不录像、不进行任何形势的网络直播或同步

【课程逻辑图】

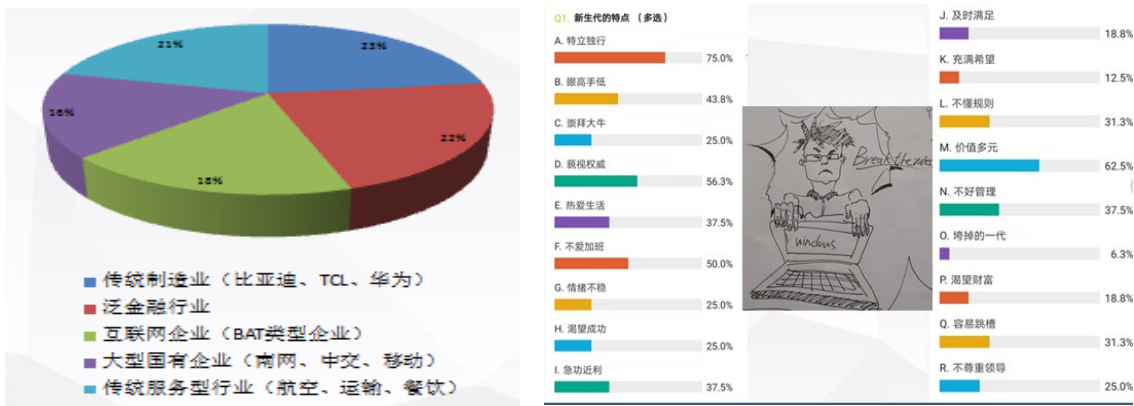


【课程五大优势】

1、版权课程、精心打磨、品质保障。课程通过 8 年研发完成，再经过 4 年持续迭代升级，获得客户的广泛好评，平均 98 分。**史量老师畅销书《激活新生代员工》**已经由天津出版社出版发行，广受好评，各大机场经纬书店有售，京东、天猫、淘宝、当当有售，**京东自营实用人力资源排行前 10 名。**



2、基于大量的第一手调研数据，参考国内外研究文献。史量老师走进 100 家企业，对 3000 名新生代&老员工及管理者进行问卷及访谈调查，获得大量的第一手数据，并借鉴国内外研究文献和著作。



【管理圈中的新生代】

林 琳 广州某大型银行某发行科科长: 同事普遍很慕欧，但工资却远远比不上她，同事经常在大庭广众场合，高谈阔论，在大庭广众，容易攀比炫耀，情绪不稳定，同事普遍有抱怨和嫉妒情绪。来自一种使命感驱使她入职这家银行。《**逆袭感受**》

孙 斌 亿博集团总经理: 有自己独特的见解，从不盲从领导和管理者，而是用她的大胆《**崇拜大牛**》

朱 雷 TCL 大学副校长: 特立独行和个性，经常以她独特的处事方式《**特立独行**》，在领导面前表现得很出色，在同事面前却很低调，让她在工作中游刃有余。《**逆袭感受**》

周 晨 华强光电 CHD 项目经理: 有个性，有自己独特的见解，发展很迅速，领导很欣赏。《**崇拜大牛**》

肖 斌 阿里巴巴集团某事业部总经理: 不要看不起他和他身边的员工，他们有自己独特的模式和方式。《**逆袭感受**》 在他们最困难的时候，世界会帮助他们。《**崇拜大牛**》

周 强 华为大学高级讲师: 她聪明、高智商、高情商，对新工具能够快速上手，期待她行将触类旁通。《**渴望成功**》

陈 浩 腾讯互动娱乐事业部总经理: 她对待工作和同事都有很强的激情，不喜欢做枯燥的工作，她善于思考，善于沟通，她对新事物的加入，她相信，她相信她会成为未来的《**渴望成功**》

张树松 康比医药集团十五事业部总经理: 他们崇尚自由，崇尚平等，崇尚尊严，崇尚健康，崇尚思考，积极向上，发展很快，她崇拜这一代。《**崇拜大牛**》

李*林 某银行 985 应届毕业生: 她比较用心打造，985 毕业的平常精英，**重信轻财，学不到东西**，她比较细心，再努力也比不上领导，梦想中的职场是可以公平竞争的，《**渴望成长，渴望公平**》

陈*军 百度 (前端开发工程师) 她比较细心的，一个打工不能发财，要实现财务自由的话还是需要比较高的，二个是喜欢打工人，**怕找工会被解雇问题**，3.比较喜欢职场是简单公平竞争的，**领导不能一言堂的环境**，《**渴望成长、渴望平等、渴望成长**》

黄*彬 某锂电池上市企业 (研发管理，98 后博士) 领导对职场：1. 喜欢对工作能够起到作用 2. **实现财务自由**。《**渴望成长、渴望成长**》

郭*红 某上市制造业 (工厂生产管理): 她在职场中最关心的是她在工作中所付出的努力是否得到上级认可，**所做的工作是否有价值，有意义**，她信任领导，尤其是更信任领导对她的工作是否重视，**得到的认可表扬的反馈远远大于物质薪资上的回报**，《**渴望成长、渴望认可**》

林 * 某国企投资公司 (总经理秘书，985 后学生): 梦想中的职场是可以**既能满足物质需求，提升自己，并令自己感到快乐**处于竞争及挑战性的氛围当中。《**渴望发展、渴望成长**》

李*益 深信服科技 (培训专员): 梦想中的职场，是既能令自己感到快乐，有自己喜欢的工作，有可观的收入，工作生活平衡，**同事之间相互关心、与领导的关系**，工作中是**领导、工作本身是爱**。《**价值多元**》

3、五星教学模式，设计完整的学习体验。整个培训的五大知识要点，按照五星教学法展开，每个章节都由一个“情景沙盘”来“聚焦问题”，通过“激活旧知、学习新知、演练新知”来掌握新的技能和方式，最后通过复盘“情景沙盘”来融汇贯通，在较短时间内让学员对所学内容产生深刻认知，并能轻松自然

地运用到实际工作中。

4、多年咨询管理经验、知行合一的演绎。身教重于言教，史量老师运用大量在咨询项目及企业访谈中给新生代赋能的案例，使得课程具有较强的穿透力和感染力。

5、课堂互动性强。课程按照**生动教学模式**打磨，课堂氛围**生动活动**，幽默风趣、旁征博引、深入浅出，具有极强的互动性强。

【课程大纲】

破题：新生代员工的管理特点及管理挑战

核心观点：唯有了解下属，方能赋能下属。

DDI的领导力发展模型

中国企业和团队欠缺的跨世代团队领导力

新生代并非垮掉的一代，而是必将超越我们的一代，扶上马送一程，对管理者也是一种成人达己的成功。

“数字新生代员工”众生相

从宏观环境看新生代员工的崛起和赋能新生代员工的重要意义

数字新生代员工的职场调查——以史老师调研第一手资料为例

客观认识新生代&团队老员工

数字跨世代团队的**5大管理特点**

管理者针对**5大管理特点**需要做的**5大管理行为**

从**阿德勒的个体心理学&社会心理学**角度，分析新生代的价值观差异

第一篇、第一招——Believe（建立信任）：

核心观点：无信任 不管理

情景沙盘：《艰难的信任》

新生代期待的职场

增加信任的五要素：准父母式管理、显示能力、人格魅力、信任账户、信任交换

准父母式的管理：温暖而坚定

最快速建立信任的方法：显示能力

视频教学：显示能力，赢得信任

如何风险最低地显示能力？

人格魅力修炼的“五环模型”：

信任交换：乔哈里视窗与信任建立

演练：通过“信任会”快速建立信任

快速建立信任的**16个好问题**

信任账户管理

领导者十三种强化信任的行为

情景沙盘复盘：《艰难的信任》

第二篇、第二招——Rule（树立规则）：

核心观点：没有规矩不成方圆，需要引导下属建立起规则意识

情景沙盘：《不懂规矩的小毛》

规则的两个方面：成文的规则（礼仪规则、工作规则），不成文的规则（管理脚本）

帮助跨世代下属建立规则和边界意识的重要意义



帮助新生代建立规则的三个重要时刻：

入职面谈 丑话说在前面

入职培训 先声夺人的礼仪规则

晨会周会 绩效反馈还可以这么做

绩效沟通中有效的表扬&批评方法

2跟1带的引导技巧

练习：绩效反馈中2跟1带的引导技巧

绩效反馈的四类人群的反馈重点（老员工的反馈要点）

企业文化是什么？

企业价值观是如何形成和传递的

企业价值观延伸出来的管理脚本

管理脚本：1、语言脚本；2、行为脚本；3、圈子脚本；4、文化脚本

管理脚本的规则建立

演练：吐槽小会&建规讨论

情景沙盘复盘：《不懂规矩的小毛》

第三篇、第三招——Enjoy（享受工作）

核心观点：95/00后新生代进入职场时的马斯洛需求层次远高于70/80后当年入职时

情景案例：《艰难的对话》

让下属有“融入感”，领导者要懂得“仪式”

方法：建立仪式的四个方面

让下属有“意义感”，领导者要懂得“激励”

改变态度的重要意义

什么是职业化的态度

如何建立员工职业化的态度

演练：如何说好属于自己的故事

从马斯洛需求看跨世代下属的需求层次

如何判断跨世代下属的需求层次

跨世代团队不同价值需求的激励措施

70后、80后、90后、95后、00后的不同需求层次

激励公式在管理中的运用

公平理论在管理中的运用

新生代员工激励的七种新模式：

让下属有“自主感”，领导者要懂得“授权”

授权的6原则

授权的三角模型

情景案例复盘：《艰难的对话》

第四篇、第四招——Allay（缓解情绪）

核心观点：先处理情绪，再处理事情

情景案例：《崩溃的小王》

丧文化、佛系文化、拖延文化；精神内耗的应对及解决

跨世代下属压力及焦虑的来源及差异分析

帮助跨世代下属认识压力与焦虑情绪



激发团队正面情绪 4 步法

- 1、赋予积极的认知；
- 2、绘制成功地图；
- 3、寻找成功加速点；
- 4、消除负面情绪

缓解负面情绪 6 步法

演练：缓解负面情绪的锦囊

缓解负面情绪的 10 大招

70/80/90/95/00 后的压力源差异

情景案例复盘：《崩溃的小王》

第五篇、第五招——Keep（坚持赋能）：

核心观点：坚持赋能 成人达己

情景案例：《碰壁的小刘》

转变对新生代的赋能意识

传统人才培养的三种途径 OJT OFFJT SD

数字化转型的新培养模式：Online self-study

VR/AR 微课 社区学习

赋能角色定位：组织中角色的 7 个层次

赋能思维：全局思维、客户思维、双赢思维（改变思维及认知的方法）

赋能习惯：习惯形成的 3 阶段 7 步法

练习：制定一个 30 天养成好习惯的计划

赋能态度：职业化的积极态度

赋能知识：赋能知识的新渠道

赋能技能：传授技能的 4 步法

练习：学习一项新的技能

赋能价值观：赋能价值观的 4 步法

视频学习：华为人（华为如何赋予员工企业价值观）

情景案例复盘：《碰壁的小刘》

