

# 《引爆新势力：代际领导力赋能银行新生代》

——代际领导力：用新生代思维领导新生代

## 【培训目标】

- 了解和掌握新生代员工的特点
- 新生代特点的多维度深层次分析（政策，家庭，成长环境，同伴等等）；
- 参与式管理：让管理者清晰掌握新生代员工职场需求嗨点和职场痛点；
- 激励留人：让新生代管理者有效运用七种非物质激励调动新生代员工斗志和团队归属感；

## 【培训特色】

- 趣味性：建立乐在其中的体验感；场景搭建、用手思考、实战模拟；
- 参与性：学员是主角，可以调动全身心参与，老师更多是引导者的角色；
- 互动性：充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，开启一切可以调动的感官功能，对所学理念形成深度团队记忆。

## 【培训时间】

6-12 小时

## 【课程内容】

### 前言：

- 1、您知道 11 月 7 日是什么日子吗？
- 2、送给后浪的宣传片为何引发争议？
- 3、几组数据背后引发出对我们管理的要求
- 4、未来对我们组织管理提出的新挑战
- 5、何为代际领导力？

### 第一单元 重新认识后浪

- 一、 新生代后浪的到来
  - 1、 何为新生代
  - 2、 国内和国外对代际的划分
  - 3、 代际之间的“鄙视链”
  - 4、 新生代画像：谈懂新生代，爱你不如懂你
- 二、 新生代的特点和特征
  - 1、 新生代的特点
  - 2、 新生代的期望
  - 3、 新生代的心理特征和需求
  - 4、 新生代工作中的 5 高与 5 低

### 第二单元：传统管理思维的转变

- 一、 思考：请用一个字来形容我们管理新生代的现状？
- 二、 我们在管理新生代中常见的问题：急于变革、事必躬亲、压力下情绪失控
- 三、 问题的行为表现、深层渴望/恐惧、应对举措
- 四、 管理者的三大核心工作（能力）
- 五、 重新定义领导和领导力
- 六、 赋能：从伊拉克战争引发的管理新转变

### 第三单元：代际领导力赋能新生代

## 一、升维思考：应对新生代引发的不确定性

### 1、代际思维的区别

- 文化传承不同带来的问题
- 60，70，80 和新生代思维模式的区别及深层次原因

### 2、反转时代：

- 由控制向对话反转
- 由服从向交换反转
- 由觉悟向人性反转

## 二、降维打击：适合新生代的轻管理，提升领导力

### 1、转管理的一招三式

- 管理新生代的三把钥匙
- 软化冲突的心法和技能——心法：卸力，技巧：情绪+面子
- 淡化权威的心法和技能——心法：降维，技巧：示弱+自黑
- 强化边界的心法和技能——心法：同理，技巧：同频+同理

### 2、用对人：把合适的新生代员工放在合适的位置上

- 区分员工的类型：小 X 和小 Y
- 小 X 自燃型员工的基本特征、需求层次、行为特征和沟通方法；
- 小 Y 点燃型员工的基本特征、需求层次、行为特征和沟通方法。

### 3、轻管理模式的演练

- 面对聪明热情但不喜欢照章办事 95 后，如何软化冲突？
- 面对物质激励不好使的 95 后佛系员工，如何有效激励？
- 面对娱乐热心但工作粗心的 95 后员工，如何有效激励？

## 第四单元：调动内驱 精神打赏：激励新生代的七种武器

### 前言：老人与儿童的博弈

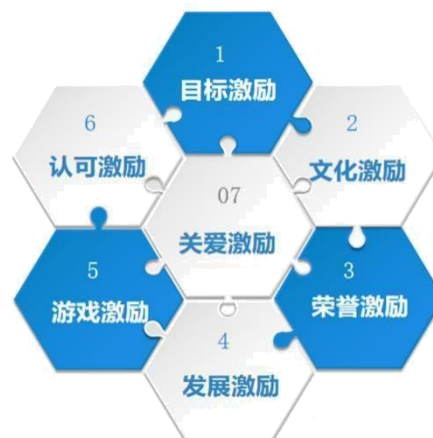
#### 一、马斯洛与激励需求理论

#### 二、激励新生代的七种武器

- 目标激励
- **认可激励**
- 文化激励
- 关爱激励
- 荣誉激励
- 发展激励
- 游戏激励

#### 三、认可激励在新生代员工中的应用

#### 四、新生代的激励百宝箱



## 第五单元：复盘

### 一、讨论演练

- 1、冲动型离职的有效沟通和化解冲突管理
- 2、理智型离职的有效沟通和职业通道建立

### 二、复盘