

# 《代际领导力》

——用 00 后思维领导 00 后

主讲：李文

## 【课程背景】

时代变迁，从 1900-1999 年这一百年间，寻找新出路，新方向是社会发展的主旋律，世界各国为独立、民主、自由而战，各企业间为“安身立命”而展开了激励的竞争；2000 年后，各国经济实力都显著提升，在中国，基本解决温饱问题，这个时代下孕育的生命——00 后，他们更纯粹，更追求价值感、归属感；他们更看重做事的结果；同时，他们情感上非常敏锐；这一代的人员开始接受先进教育的启蒙和训练，更加聪明、智慧；自学力和领悟较强，但同时，自律性和情绪、情感往往会成为职场中最不确定的因素和阻碍。

对于 00 后的职场管理，最具挑战的往往不再是这个群体本身，而更多的压力是管理者们，有些精英管理者可能是 70 末或是 80 后出生的人员，他们的子女差不多跟这些新员工年龄相仿，如果在家族中亲子关系就很紧张，那么，在职场中，这些管理者很容易在权威性上受到挑战，反之，如果管理者可以很好的调适自己，良性的与这些 00 后员工互动，不但在职场中可以大大提升团队绩效，同时做为附加值在家族关系中还能改善亲密关系和亲子关系。

本课程以关系本质和代际成长的性格底层逻辑为基准点，试图用简单的模型、双驱动的理念和实用的沟通、激励方法，来提升管理者的代际领导力，透过彼此尊重、正向沟通、有力支持、共创结果四个方向，全面提升 00 后的职场工作能力和团队整体协作性，继而达到共创和谐组织环境，协作达成组织绩效的目标。

李文老师在管理培训领域深耕近 20 年，熟悉职场的风云变幻，掌握人才的职业发展规律和训练提升法门；同时，老师有近 7 年的心理咨询个案经验，对于 70、80 后的紧张、焦虑；对于 95、00 后的纠结、拖延、恐慌都有非常成熟的咨询成功案例。从心理学的底层架构出发，结合实用的教练引导技术，加入心理测评、疗愈、正念等方法手段，脚踏实地的帮助管理者们，理解 00 后的思维，掌握与 00 后沟通互动的方法，有步骤、有效果的提升代际领导能力。

## 【课程收益】

- 1、清晰管理者的思维优势和 00 后的思维模式；
- 2、升级倾听技能，掌握“欣赏式探寻”的方法，练习操作步骤；
- 3、了解职场环境的主旋律，把控与 00 后沟通的步调和节奏；
- 4、掌握与员工和下属互动的实用工具，有效支持下属实现工作目标。

## 【课程特色】

- 干货且接“地气”，高大上的理论配以通俗易懂的讲解方式；
- 科学+实战，逻辑清晰，成果导向；
- 教练式教学，学练结合，培训效果好，当堂转化；

【课程对象】新晋升管理者、储备干部、中基层管理者、HR、各部门主管管理者

【课程时间】1 天

## 【课程大纲】

引入——管理的升级与组织结构变化？

【练习】管理者画像与 00 后人才画像？

透过数字密码解读时代需求与发展趋势

- 1900-1999 年，一百年的发展趋势解读；
- 2000 年后的职场主旋律

## 一、升维思考：如何应对 00 后引发的不确定性？

### 1、代际特征

- 代际研究的逻辑
- ### 2、职场局面画像
- 90 前，90 后、00 后
  - 00 后价值观与管理核心

【模型】双驱动激励模型

### 3、职业选择“三叶草”“升维”“四叶草”

## 二、降维领导——如何实现轻管理，提升领导力？

### 1、价值金字塔-更深入的理解人性

- 90 前、90 后、00 后价值模型解析

### 2、00 后领导力提升的“一招三式”

- 一招——“温柔的坚定”
- 三式：1) 软化冲突、2) 淡化权威、3) 强化边界

【练习】1、情绪“红灯”与“绿灯”转化——提升沟通力

2、欣赏式探寻——提升影响力，淡化权威压迫

3、左右手冥想画——提升理性与感性的识别度，自由切换角色

## 三、人性激励——如何激发 00 后组织和个体的活力？

### 1、领导力风格

### 2、激励=赞美+行为建模

### 3、如何展开对话？

### 4、奖励“内在薪酬”

## 课程回顾