**《新生代员工领导力—用00后思维激励00后》**

主讲老师：顾樱英

**【课程背景】**

当00后进入职场，带来了一系列的冲击：离职率频繁上升，工作中矛盾冲突升级，任务完成率下降，许多管理者直言不理解年轻人，传统的管理方法全部失效。猎聘发布的《中国灵活用工发展报告》中指出： **90后与00后灵活就业者占比超过50％**。纪录片《00后整顿职场》引发热议，入职“半日游“，怼领导，按照自己的喜好工作，让更多的管理者陷入沉思，如何管理和保有新生代员工，并且协调好各个代际的工作，发挥年轻人的优势，成为了管理者的新问题。本课程会运用一个管理心法：积极心理学的理论，两个管理工具：人生平衡轮和生命意图帮助迷茫和佛系的新生代员工找到内驱力，三个管理场景：不同员工的不同管理方式，真正协助管理者用心赋能新生代员工，有效提升组织和人员效能，最终完成组织的目标和愿景。

**【课程收益】**

1、思维提升：重新理解“影响力”，从积极和发展的角度看待人的成长

2、能力提升：面临复杂管理情境，灵活运用多角度多元化管理工具与手段

3、价值提升：掌握时代发展趋势，洞察新生代心性，赋能心智，传承经验

**【课程对象】**

HR、高潜人才、一线直接辅导新员工的带教人员和中层管理人员

**【课程时间】**

6小时

**【课程大纲】**

1. **理解代际，了解新生代员工的心理特质**
2. 每个代际的特征：从50后到05后
3. 反转时代：00前和00后有哪些不同
4. 讨论：这些不同引发了哪些管理痛点
5. **新生代员工真实调研情况分析**
6. 新生代员工的四大特征
7. 各年龄层理想领导画像
8. 年轻人眼中的“内卷”、“躺平”等现象
9. 头脑风暴：如何走“进”年轻人的心
10. **针对不同代际，运用不同的管理手段**
11. 从心理学和人类学的角度剖析年轻一代的行为习惯
12. 00前更注重目标、00后更注重情绪
13. 通过情绪释放的方式助力高能力低意愿的新生代员工走出情绪的困扰
14. 角色感对话：领导VS朋友
15. 讨论：如何更好的激发新生代员工：走心VS走脑
16. **提升自我能量，建立年轻员工的角色感**
17. 寻找工作中的“心流”状态

--人生平衡轮的职场运用

1. 如何有创造力的为员工工作赋予意义

--生命意图的探索，提升自我能量

1. 大神之路：建立员工的角色感，协助其成长为“大神”
2. 六维职涯全景图：突破限制性信念，探索自我增长的第二曲线

总结部分：停止做不利于新生代管理的事情、保持做新生代管理有效用的事情、开始做一些从来没有意识到可以做的有利于新生代管理的事情