

领导力动力沟通

课程背景：

动力沟通，就是在尊重理性和道德的前提下，结合现有人类的一切智慧成果，有意识地觉察、运用和转化双方（或多方）必然存在的相似、差异、矛盾和冲突，促进双方或多方（即参与沟通的各方）逐渐获得安全感、归属感、价值感（尊重感）和自我实现的过程。

领导力动力沟通的过程是一个系列的有方向性、有策略性的过程，在这一过程里当事人通过洞察对方的心智模式，以动力沟通技巧反应对方的心态、所处的位置、并就对方表现的有效性给予直接的回应，另对方认清自己，向内挖掘潜能、向外发现可能性，从而以最佳状态去实现设定的目标。

课程收益：

- 分析现况，解决问题，规划目标
- 改善决定
- 执行行动计划，共同冲破障碍及改变
- 维系事业和个人的生活平衡
- 发现强项，充分运用达到最高的绩效

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：领导者、各职能经理、项目经理、PMO等管理人员

课程方式：理论讲授+案例分析+小组练习

课程大纲

第一讲：了解自己固有情境领导力管理模式

一、监控型

1. 注重贯彻执行规章制度
2. 擅长实施行政指令
3. 喜欢独自制定公司长远目标和策略

二、顾问型

1. 注意传授经验
2. 下属求助时习惯给与解决方法

三、陪导型

1. 着重发挥员工的创意及潜能
2. 擅长凝聚团队的动力
3. 关注提升员工的自信心

四、辅导型

1. 安抚被情绪影响的员工
2. 善于妥善处理冲突的情况

训练：情境领导力自我评估

第二讲：什么是动力沟通

一、什么是动力沟通？

二、动力沟通可以成就什么？

第三讲：动力沟通之聆听

一、听出弦外之音

1. 出发点（动机）
2. 假设（信念）
3. 情绪

二、排除干扰（选择性的听）

三、倾听的要求

1. 忘我
2. 专心
3. 求知
4. 开放

四、3R 技巧

1. 接收（Receive）
2. 反映（Reflect）
3. 复述（Rephrase）

练习：聆听练习

第四讲：动力沟通之区分

一、事实 VS. 演绎

二、目标 VS. 渴望

三、区分的常见形式

1. 运用问题
2. 直接指出
3. 通过回应
4. 通过比喻

案例：客户发脾气

练习：工作努力却经常迟到的员工说“不好意思，我的时间观念不好，下不为例！”

第五讲：动力沟通之发问

一、发问的作用

1. 厘清员工理想状态、目标
2. 反映真相、迁善心态
3. 实现目标的行动计划
4. 了解可控性行动

二、自我发问练习

案例：我的团队很糟糕

第六讲：动力沟通之回应

练习：回应练习检视

练习：生命计划练习