

Trust Leadership

信任领导力

——史蒂芬·MR·科维

信任经济学认为信任所产生的红利是巨大的，它是任何关系及经济法则中一个重要的隐形变量。然而很多组织不知不觉中都在付着“信任税”。如何将信任变成一种组织的“红利”，这是每一个组织及其领导者必须思考和认真对待的问题。本培训通过对建立个人信用的四个核心及建立信任关系的十三种行为的学习和训练，使组织、团队和个人建立和强化信任，从而提升领导力绩效。

学习目标：

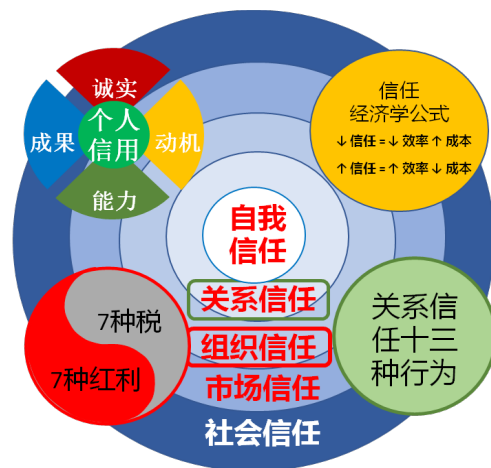
- 了解信任经济学的概念和柯维的五重信任模型；
- 了解信任对组织的影响及“信任税”与“信任红利”；
- 学习通过诚实、动机、能力和成果建立自我信任；
- 学习通过建立信任的团队关系激发对团队的信心；
- 学习建立信任关系的十三种行为原则
- 学习化解冲突，激发信任；
- 学习通过信任激励自己并激励他人。

培训对象：各级领导者

培训时间与方式：

时间：2天

方式：讲授、练习、角色扮演、案例研讨、讨论与分享、录像观摩



培训内容：

时间		培训内容
第一天	上午	<p>第一部分：信任经济学</p> <ul style="list-style-type: none"> • 信任的危机 • 信心的源泉与信心的力量 • 信心与绩效的倍增效应：信任经济学 • 史蒂芬·MR 柯维：信心的五重信任模式 <p>第二部分：组织的信任</p> <ul style="list-style-type: none"> • 组织的信任与影响 • 低信任度组织的七种“信任税” • 高信任度组织的七种“信任红利”
第一天	下午	<p>第三部分：建立自我信任</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立正确的自我意识及自我管理 • 建立自我信任——个人信用的四个核心：诚实、动机、能

		<p>力和成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立个人信用账户 • 扬长避短，发挥个人优势
第 二 天	上午	<p>第四部分：关系信任</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立相互信任的团队关系 • 建立信任关系的行为原则 • 关系银行—建立信任账户 • 建立信任关系的十三种行为原则 • 重建信任
第 二 天	下午	<p>第五部分：化解冲突激发信任</p> <ul style="list-style-type: none"> • 化解冲突 • “明智的信任矩阵” • 自我激励增强自信 • 激励团队增强信任 • 信任：为了一个共同的目标