

管理者角色认知与赋能（领导力、执行力、凝聚力）

课程背景：

课程为管理者一一解答：

● 了解影响人改变的背后根源；激发下属全脑解决问题。进而调动下属能量，为工作赋予动能；改变认知、联结情感、激发行动。激发下属内在动力，让组织目标与个人目标具体产生关联。

● 思维模式的转移，可以持续优化内在能量运用方式。

● 自动自发地不断地用心找出值得他人效法的成功做法，即亮点，并有意识的复制亮点。总结提炼方法技能，形成标准化。经验成套路，套路显绩效。遇到任何问题，都有方法解决，让方法技能成为组织智慧的核心。

● 塑造富有责任感的赋能型领导团队。良性循环产生致胜未来的赋能型组织，并不断进行生物进化式的有套路的持续迭代。

● 执行力，既有执行的态度，又有执行技术的开发与深化，让执行者获得[管理顾问](#)的[管理工具](#)，用专业化的模型和工具，解决执行中的问题。

课程时间：1-3天，6小时/天

课程对象：所有需要赋能，适应组织高速发展背景的管理者及其团队。

课程收益：

- 提升个人心智与认知限制，突破自我成长瓶颈；
- 掌握思维与系统成长模型，提高执行效率；
- 清晰团队价值与组织逻辑，配合企业高速成长；

课程方式：提问促动+练习测试+小组讨论+角色扮演+案例分析+行动学习+启发式、互动

式教学

课程大纲

第一讲：管理者心智及角色认知

一、管理者心智

1. 组织发展与竞争背景

- 1) 心智的探索初心与学习价值
- 2) 心力红利时代来临

模型：影响个人成就与绩效的关键因素

2. 心智模式的定义和典型情境

模型：自我角色与行为确认坐标

模型：管理自信与自我认知的心理曲线

量表：个体心智的行为表现差异与优化路径

- 1) 心智平衡者的行为模式与成长状态
- 2) 个人和组织：心智和竞争力公式

3. 心智的生理机制与成长可能分析（三脑理论）

模型：心智成熟改善流程

- 1) 高效成长五段论
- 2) 分析、对标并学习卓越者

二、管理者角色认知

1. 管理概念的认知

- 1) 心智决定认知

测评：您是一位优秀的领导人吗？

- 2) 管理的四项基本职能

3) 管理的目标：将组织资源整合为一个有效系统

2. 管理者角色认知与转变

1) 管理者角色认知三维度

承上：作为下属的管理者角色定位

案例：常见四个误区：“民意代表”、“角色错位”、“领主”、“同情者”

启下：辅导下属的四种角色和步骤

平行：跨部门沟通与协作

2) 企业的两个经营角色定位

3) 性格测评与解析

三、优秀管理者的修炼

1. 角色转变

工具：组织绩效九宫格

2. 时间管理与工作效率提升

案例：如何排除来自上司、平级、下属的干扰

3. 内部价值传递

案例：海尔倒三角、华为让听得见炮声的人指挥战斗、胖东来超出客户想像的服务、海底捞我的命

第二讲：管理者赋能

一、转化情感能量

模型：领导梯队六阶段，你在哪一个段位？（每位对号入座，对标找能力差距）

1. 赋能领导力的五大要素

冰山模型：人只有自己想明白才会改变

2. 能量与情绪管理

实验：心理投射

视频：同理心

故事会：鱼牛、盲目打灯等

3. 四步觉察法转化情绪，EETA 引发的思维模式的转移

练习：觉察、将各种负面情绪转化为理性目标和行动计划

二、心智改变的背后——相互影响的三驾马车

1. 基于三脑理论的三驾马车--改变认知、联结情感、激发行动

故事会：讲述你的改变故事，坐上三驾马车

2. 状态是唯一重要的，状态逆转的奥秘

1) 状态区分：为积极因素赋能

2) 能量用于找借口&找方法？抱怨&反思？……

3) 状态背后是思维模式

4) 问题框架引发辩护思维，机会框架激发创造思维

3. 任何积极而持久的变化，都从内心开始

三、赋予意义

1. 激发全脑解决问题

2. 调动潜意识工作：描绘蓝图、画面驱动

故事会：我的梦想变成大家努力的方向

3. 从问题到套路

1) 好蓝图的要素

2) 解决问题的六个步骤

3) 方法技能是组织智慧的核心

四、致胜未来的赋能型管理者——改变的意义

1. 解决问题为目标，行动学习为手段

工具介绍：平衡轮

2. 激发内在动力——让组织目标与个人目标关联的五个方向

第三讲：打造执行力和凝聚力

一、打造聚焦目标的执行力

讨论：什么是执行力

1. 执行力不佳的原因分析

- 1) 员工不知道干什么——不知道工作内容
- 2) 员工不知道怎么干——不知道操作流程
- 3) 心态方面：敬业精神不佳；团队意识不强
- 4) 工作作风不严谨——缺少目标管理技巧及自我管理技巧
- 5) 沟通不畅、层级不清、团队配合技巧不高
- 6) 多头指挥、分工不明、职责不清、利益不公
- 7) 基/中/高层管理者执行力差的十大原因

2. 提升执行力的原则

- 1) 让目标具有激励性
- 2) 聚焦关键目标
- 3) 通过沟通推进目标落实
- 4) 做好时间管理和工作效率

3. 阳光心态，高效执行---从文化到机制全面保障战略落地

- 1) 拥有良好的心态和信念
- 2) 绝不拖延，立即行动

4. 如何用客户价值提高执行力

二、团队凝聚力建设

1. 团队精神尊重每个成员的兴趣和成就

2. 造成团队凝聚力下降的原因

- 1) 对共同利益缺乏认同
- 2) 付出和回报缺乏公平
- 3) 有损团队整体利益
- 4) 缺乏发展目标的[激励](#)

小组共创：建立团队凝聚力的方法

3. 环境影响团队的凝聚力

1) 看得见和看不见的环境影响着我们的团队

分粥的故事：什么样的机制下就会有怎样的行为

2) 管理可以改变的是制度，而不是人性，不要用制度对冲人性

4. 沟通影响团队的凝聚力

- 1) 沟通完整过程
 - 2) 沟通的障碍
 - 3) 组织内沟通及协作
5. 游戏化管理团队任务
6. 衡量指标，关注过程和结果指标

案例分析：绩效评估指标

(具体内容要根据时间长短和客户需求删减)