

# 数字化时代的赋能领导力

(版权课程：国作登字-2019-A-00899505)

当前，互联网以全新方式颠覆着传统行业的同时，更颠覆了传统的组织治理方式。未来的管理者必须有超越传统的组织管理方式，对外必须能够对复杂多变的外部环境作出更快速的反应，对内又必须能够持续激发精英员工的内在动力并在工作中持续为他们赋能。

## 一、培训对象

中高层管理者

## 二、培训课时

1天6课时

## 三、培训成果

- 明晰：赋能的界定
- 强化：赋能领导者的工作模块
- 开发：赋能领导者的能力模块

## 四、授课方式

互动讨论、实做实练、自我提升、案例导入、引导发现、讲授分析、视频播放、角色扮演总结提高、由浅入深，循序渐进，高效参与。

## 五、课程特色

### ★ 情景式训练

- 自我觉知：解决问题最有效的方式
- 体验式：采集学员问题，老师引导或学员演练，发现问题的症结所在
- 教练式沟通：SEA (Support 支持+Encouragement 鼓励+Asking 问责)

### ★ 3E 混合学习法

- Enjoy 乐享过程：10%
- Experience 梳理经验：20%
- Explore 探索实践：70%

### ★ 多元工具应用

- 玛丽·帕克·弗莱特：赋能 Empowerment

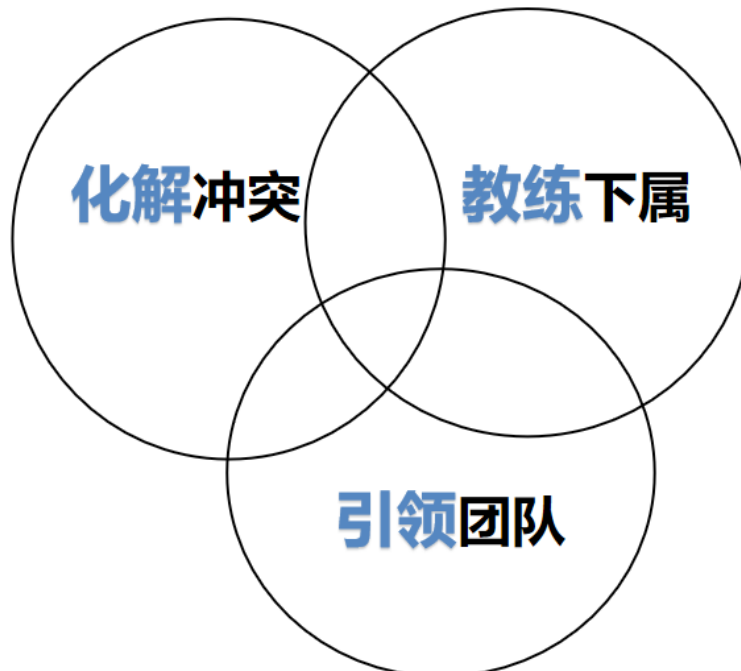
- Martin Thompson：体验式学习
- Jay Rothman：ARIA 咏叹调

## 六、培训内容

### 1. 赋能，究竟是什么？

- 赋能的缘起：边界的打破
- 数字化时代互联网+社会经济发展  
【讨论】从 PC 到移动互联网，是延续还是颠覆？
- 四次工业革命的回顾
- 数字化时代的基础建设和高阶应用
- 数字化时代未来组织的职能
- 赋能的导入与产出
- 赋能领导者的 5E 角色模型  
【讨论】一般领导者与赋能领导者的异同
- 猫捉老鼠 VS 鲸鱼哲学

## 赋能领导者的工作模型

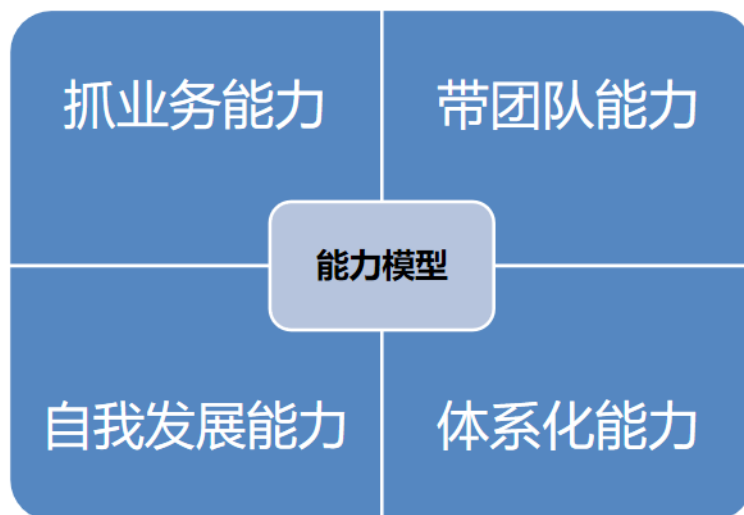


### 2. 赋能领导者的工作模型

- 化解冲突
  - 冲突的根源：否定

- 冲突的迹象和导火线
- 赋能组织中所面对的冲突类型
- 【测评】托马斯科尔曼-冲突管理冲突处理风格
- 赋能组织的冲突三层次
- 冲突的解决：共鸣
- 冲突管理工具：柔道法则和社网图
- 教练下属
  - 教练角色
  - 教练下属 1：建立信任—6C 信任模型
  - 教练下属 2：积极聆听—1 秒钟原则 WAIT
  - 教练下属 3：确认回应—ASAP 模型
  - 教练下属 4：强有力的问题—OCO 提问模型
  - 教练下属 5：激励行为—5A 个人变革模型
- 引领团队
  - 团队认知：如何引领团队
  - 赋能团队的构成要素 5P
  - 赋能团队目标的设定
  - 赋能团队构建的过程

## 赋能领导者的能力模型



### 3. 赋能领导者的能力模型

- 抓业务能力
  - 群策群力
  - 敏捷迭代
- 带团队能力

- 赋能授权
- 10%淘汰法则
- 自我发展能力
  - 自我认知
  - 聚集流量
- 体系化能力
  - 资源整合
  - 营造组织文化