

优境领导力沙盘模拟训练

讲师：李豪

课程简介：

《优境领导力沙盘模拟训练》课程主要针对企业中高层管理者提升的模拟训练课程，本课程通过授课、互动、案例、视频等方式的培训，学员理解并掌握成为一名高级管理者所要的技巧与素养，懂得管理员工、自我激励和激励员工、同事，树立领导风格。并掌握各种管理工具与领导模型。

本课程结合当前中国实情和各行业管理特点，借鉴国际流行的《情境领导力》、《管理者的情商与逆商》等领导力和管理模型，设计更符合当下企业需求的领导力和管理模型。

关于模拟训练：

“学理论不如学案例，学案例不如做案例”。通过实际案例操作和体验案例，可以增强学员学习的记忆、真实感，以及兴趣度。

模拟训练是将企业经营全过程，通过 2-3 天课程时间集中将企业经营、生产所

面临的大多数问题和困难一一显现，学员通过模拟演练，分析解决得到快速提升，达到培训和学习的效果。模拟训练的培训效果远远好于一般培训形式的效果，受到广大企业和学员的欢迎。

本课程特点：

学员分组，组成企业和各职能部门，分配各管理角色给学员。

每组学员模拟一家企业，企业有各职能部门和复杂任务与计划。股东与高管要求各部门和主要管理人员按计划要求完成任务与目标，而下属员工各有特点，70后、80后工作按部就班，但创新不足，90后不服管理想自己创业，00后的做事无计划且经常失联。

如何管理好团队，如何将团队凝聚在一起，如何适合不同个性、不同年代的员工的工作风格，需求管理者不仅具备管理技能，还需要充分展现管理魅力和领导风格。

课程背景：

学员模拟的是在当前经济大环境下，传统产业面临新的行业挑战，而新兴行业

也面临越来越卷的现状。完全放弃传统操作模式，但是老员工能不能快速地掌握和适应新的经营模式，与新兴行业结合，又面临着如何做，人才和技术在哪里？

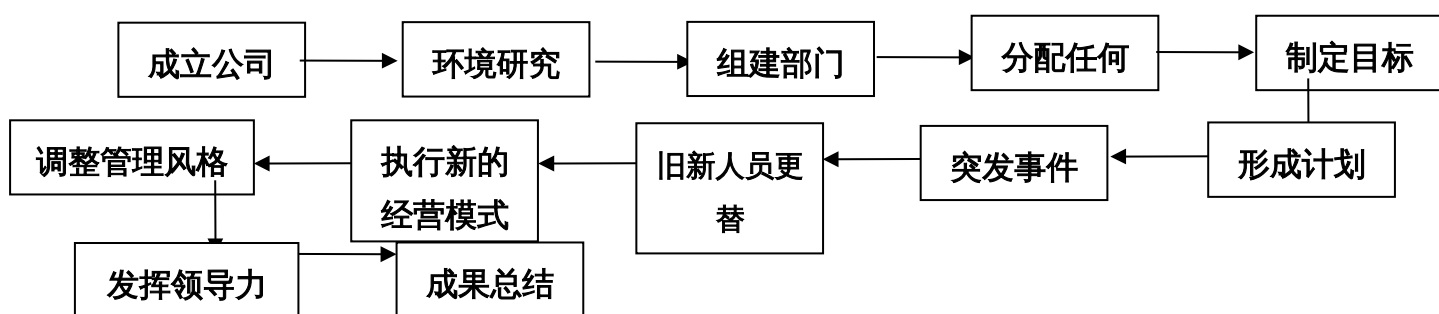
一系列的决策、一系列的方案、一系列的演练

一个让决策者统观行业经济政策全局的过程

一个运作、检验、总结和提炼的互动平台

大家努力追求一个好的经营业绩，但更重要的是我们学到了那些知识？我们取得了哪些经验和教训？

模拟演练：



课程时长：2天

课程对象：企业基层、中层和高层管理人员等

课程收益：

- 1、学习和掌握高级管理与普通管理者区别，以及成为高级管理必备的素质；
- 2、学习高级管理者形成管理风格对其管理重要作用；
- 3、掌握团队管理、激励授权与辅导技能等管理工具和技能；
- 4、掌握因人因环境因事不同的，优境领导力管理模式。

课程大纲：

1 高级管理者必备素质

1.1 高级管理者与普通管理者的差异

1.2 高级管理者 11 项重要技能与素养

1.3 企业中高层的五大思维

1.3.1 全局与跨专业思维

1.3.2 战略思维

1.3.3 学习思维

1.3.4 创新思维

1.3.5 政策思维

1.4 检验你的领导力

1.4.1 领导力现场模拟：领导力沙盘模拟，全员参与

1.4.2 展现你的领导力：每个人展现自己的领导力

1.4.3 点评你的领导力：导师对每种人进行点评，得到新的感悟

1.4.4 分析你的领导力：对自我的领导力进行剖析，找出差距

2 管理风格确立

2.1 管理者威信建立

2.2 高级管理者的6种管理风格

2.3 从三个维度确立自己的管理风格

2.4 团队职能与管理风格

2.5 团队状态与管理风格

2.6 管理中的人情与制度权衡

3 管理者关键行为

3.1 管理者四要素

3.2 授权管理

3.2.1 认识授权与放权

3.2.2 正确地授权

3.2.3 避免授权不当

3.2.4 界定工作的授权

3.3 激励管理

3.3.1 认识激励

3.3.2 物质与精神两种激励手段

3.3.3 物质的方法

3.3.4 精神激励方法

3.3.5 90后和95后员工激励方法

3.4 员工的赋能

3.4.1 辅导与培训的差异化

3.4.2 了解员工现状与技能

3.4.3 制定员工赋能方案

3.4.4 OJT的工作中训练与辅导方式

3.4.5 员工成长成果的肯定

3.5 目标管理

3.6 因人而异的管理

4 领导力的情商与逆商

4.1 正确认识情商

4.2 情商在管理中的作用

4.3 高情商的领导力的表现

4.4 面对员工十种行业的高情商处理

4.5 逆商对于领导力的作用

4.6 面对六大逆情管理者如何提高逆商

4.7 管理者帮助员工提高情商与逆商

5 优境领导力

5.1 领导四种风格

5.2 领导风格测试及分析

5.3 领导风格案例分析

5.4 成为优境领导者的五个步骤

5.5 确定追随者的准备状态

5.5.1 什么是工作准备度？

5.5.2 管理者为什么必须掌握员工的准备度状态？

5.5.3 如何判断员工的能力；

5.5.4 如何判断员工的意愿；

5.5.5 能力和意愿之间是怎样相互影响的？

5.5.6 当下属凡事请示你时，这里面的问题是什么？

5.5.7 上司的工作准备度对下属的工作准备度的影响

5.5.8 七个录像案例分析：经理人在管理中遇到的困扰

5.6 四种不同的领导风格及其特点

5.7 优境领导的适应性

5.8 实施领导力的三步骤

6 优境领导者执行原则

6.1 提升追随者准备度水平的策略

6.1.1 领导的有效性，取决于领导者与被领导者之间的关系；

6.1.2 没有一种具体的领导方式可以保证在任何场合都能奏效。

6.1.3 针对同一个人不同任务中的表现，采取不同的领导风格。

6.1.4 评估员工能力和意愿的方法。

6.2 如何运用权力

6.2.1 关系行为与人格权力的关系

6.2.2 工作行为与职位权力的关系

6.2.3 为什么要向员工不断索取人格权力？

6.2.4 为什么说职位权力也来自员工？

6.2.5 八种权力类型分析。