

管理者的赋能与辅导

【课程背景】

为何企业老板很有战略头脑，但团队却跟不上节奏？原因就是虽然企业的人很多，但人不强大。不强大的主要原因是没有人去指导员工该怎么工作，结果就变成老板和几个干部在干活，下面的人却很悠闲，所以企业要想成功，员工和团队要够强大，要有足够的支撑力确保战略落地。所谓管理者的赋能，就是培养员工正确工作意愿和增强工作能力，学会指导辅助员工的工作，员工做事以前，管理者做事前指导；员工犯错以后，管理者帮他分析错误的原因和改进的办法。这就叫赋能，并不断给予机会让员工锻炼成长壮大。本课程从环境扫描、员工动能不足分析、领导的自我赋能，影响他人和赋能他人的方法四部分，教会管理者如何诊断员工不同发展阶段所需要的能力提升，为其明确职业生涯发展。同时自身的自科学的实施辅导授权激励等管理技术培养手段，旨在不断提高员工的工作能力，从而加强团队战斗力。

【课程收益】

- 认识当今变化的经营环境
- 了解员工无法成长的真因
- 让管理者转换角色，迈向领导变革
- 实现自我赋能，影响他人
- 促进管理者有效沟通建立良好交流与信息机制
- 指导管理者重点掌握有效激励强化员工工作意愿
- 员工辅导和有效授权提高员工工作能力

【课程方式】

1. 课前调研，掌握学员单位与学员对课程的期许和当前的困扰，老师调适课程针对性
2. 根据教学目标和训前需求调研，展开课程的理论讲授、小组研讨、学员互动的比例
3. 案例的讲解和引导旨在引起全员参与互动学习，确保课程内容为学员消化吸收。
4. 课程中会设置实际工作案例或者场景假设，促使员工积极参与互动，主动分析并分享学

习感知。在分享中学习并运用实用工具。使其员工真正做到学以致用

【课程大纲】

前言：VUCA时代，组织需要赋能

1. 团队强则员工强；团队赢则员工赢
2. 企业要把组织打造成团队
3. 高效团队能应对营商环境变化性、复杂性、模糊性
4. 员工需要赋能才能自动自发

案例：战狼2的启示

第一讲、为什么员工的动能提升越来越重要

工具：需求层次表

1. 为什么员工的工作态度愈来愈重要？
2. 影响95后员工态度的主要因素

二、员工动能不足的原因分析

案例：小宋买火车票

1. 为什么员工工作态度不佳？
2. 员工的行为图解
3. 员工动能不足与领导的关系
4. 95后员工的心里波动分析

第二讲、赋能型领导的自我塑造

一、从管理过度迈向领导变革

前言：团队领导是高效团队的重要组成

练习：领导者行为调查表——认识领导力

实战案例讨论：你敬重的领导描述

1. 领导与管理比较分析
2. 上级认同的好干部？
3. 员工心目当中的好领导的样子？
4. 领导者需要具备的四种品德

二、领导的自我赋能，影响他人

领导的背影就是原因效仿的榜样

1. 慢不得的危机感

- 1) 没有危机感是**大的危机感
- 2) 危机感是团队的止动力
- 3) 变革型领导六步模型

案例：华为的危机感

工具：变革领导六步框架

2. 坐不住的责任感

- 1) 领导者的责任驱动团队成长
- 2) 责任是自动自发的源头
- 3) 责任的“十二字”真言

案例研讨：西游记

企业案例：阿里的成长

3. 要达成目标感

- 1) 目标是引导力
- 2) 设定精准的目标
- 3) 分解目标，形成路径

实操：目标设定和分解

4. 等不得的紧迫感

- 1) 坚决服从
- 2) 不找借口
- 3) 告别拖延
- 4) 有效计划
- 5) 聚焦要事
- 6) 立即行动

第三讲、赋能之道：管理者如何管理赋能提升员工能力

一、有效沟通建立良好交流与信息交流

1. 让员工了解彼此性格
2. 准确传达作战信息
3. 善用指导与反馈
4. 管理者沟通力的形成

二、带人带心，匹配领导

1. 诊断：员工不同阶段的需求分析
2. 认知：自身领导行为的认识
3. 弹性：不同员工的不同领导

案例：《王强为何会反弹》

测试：《领导行为测试》

三、赋予能量：有效激励增加勇气强化工作意愿

1. 如何激励员工意愿
2. 十二种激励方法提升执行力

案例：激励方法案例分析

四、赋予能力：员工辅导提高工作能力

1. 有效辅导的基础
 - 1) 辅导员角色的塑造
 - 2) 学习心理的改变
2. 有效辅导的步骤
 - 1) 准备学习
 - 2) 说明作业
 - 3) 让其试做
 - 4) 查核结果

3. 有效辅导的方法

- 1) OJT 训练法
- 2) GROW 训练法

五、赋予能力：有效授权提高工作能力

1. 主管有效授权的技巧

2. 委派部属职责之内容
3. 委派部属职责的技巧
4. 如何透过授权增进部属能力