

赋能领导力

——基于 VisualDISC 测评的领导力提升

【课程背景】同事工作不在状态，领导也发现问题，于是先从精神上给予激励，给表扬和鼓励，发锦旗等等，想想还有没用上的招，再来点奖金！但你发现还是没有得到激励效果。领导发现部门存在团队协作效果不佳的情况，于是开个部门会议，请同事吃饭喝酒甚至唱 K，但可能团队士气和协作并没有得到明显提升！领导本想激励一个同事，可发现得罪了一批同事！原因是什么？领导者的领导力没有针对性，只有普遍性。要做得针对性，必须了解员工存在的真实原因，提供真实有效的激励方式。

赋能领导力是一门通过测评发现员工的真实需求，领导者的通过职权与非职权影响力有效的改善员工状态，从而实现个人与组织的最佳业绩。

【课程目标】

- 读懂员工的测评报告，并针对报告反应的内容提供解决方案；
- 洞察不同的人在不同的时期需求不同
- 提升管理团队的客观性依据，不再想当然
- 明确个人和团队改进的重点和建立初步的行动计划
- 掌握为员工赋能的十大管理方法
- 提升自身领导魅力，成为赋能型领导。

【课程对象】

企业中高层管理人员、核心人才以及想提升自身领导力的职场人士

【课程学时】

2-3天，共计12-18个小时

【课程大纲】

第一部分 测评报告十二项指针解读

第二部分 目标管理——协助员工达成目标

- 一、工作目标度管理指的是什么
- 二、员工低目标和高目标对自信心产生的影响
- 三、员工的目标期望来自于组织还是自我认知
- 四、目标度高低来源哪里
- 五、如何从四方面提升员工的目标管理
 - 1、自信水平
 - 2、目标的难易度
 - 3、工作方法论
 - 4、心态问题

第三部分 工作心情度管理——提高员工对工作的认同

- 一、心情对工作产生的影响
- 二、工作心情度与何种因素有关
- 三、如何从提升员工的心情度
 - 1、改变工作模式
 - 2、调整岗位
 - 3、导入正观念

4、进行心态建设

第四部分 工作决策模式与精力管理——减少工作决策中的“想当然”

一、工作决策模式管理

二、精力投入度管理

三、精力耗损度管理

1、部分消耗意味什么及如何管理

2、过多消耗意味什么及如何管理

3、长期消耗过多应如何管理

四、精力剩余度管理

1、什么是精力剩余度管理

2、精力剩余度的风险管理

第五部分 抗压力管理——提高员工抗压力，使员工尽情工作

一、什么是抗压力

二、不是每个人都能承受 996——如何管理抗压力

三、每种岗位和企业性质需要不同的抗压力

第六部分 发挥员工的综合能力及优势区——使员工工作更出色

一、综合能力不是员工的优势能力

二、竞争力才是最具特别及优势能力

1、优势能力的识别

2、岗位分析

3、优势能力的使用

案例分析：业务人员的优势能力识别

四、工作成就度管理

第七部分 制定关键行动——协助员工提升工作绩效

- 一、了解员工三个月内的实际调整
- 二、了解员工在工作中采取的策略及路线
- 三、员工的调整对工作业绩产生的影响及与领导期望的偏差
- 四、行为与绩效的乔哈里之窗
- 五、对不同工作模式下的员工应采取的管理方式

第八部分 满意度及工作压力管理——提升满意度及降低工作压力

- 一、低满意者应加强的方向
- 二、高满意者应注意的方向
- 三、长期低满意者应注意的方向
- 四、压力过大应注意的方向

第九部分 掌握员工的心态——提升员工的动力

- 一、目标度、成就度、心情度、满意度、压力度的组合关系
- 二、员工自我期望管理
- 三、员工自我优势管理
- 四、员工自我情绪管理
- 五、协助管理者制订员工改善计划

第十部分 能力培养管理——加强员工能力

- 一、正确认识员工的能力
- 二、能力提升必须符合员工职务的要求
- 三、成为后备经理所需要提升的 12 项能力

第十一部分 员工的激励管理——管理者如何激发团队士气

一、建立短期激励

- 1、依据不同的激励因子激励员工
- 2、依据测评报告激励员工
- 3、利用简易激励表为员工实施调查与激励

二、建立长期激励

企业文化和价值观驱动员工