

《打造管理者的超强内驱力》

主讲：吴丹

【课程背景】

如果说有一种品质是所有高效领导者所共同拥有的，那就是内驱力。在内驱力的推动下，他们能超越自我期望和他人的期望，执着追求更高的成就。对于具有内驱力的人来说关键是“成就感”。很多人容易受外在因素的激励，比如丰厚的薪水、显赫的头衔或在名企工作带给自己的光环。而对那些具备领导潜质的人来说，激励他们的是内心深处想获得成就的那种强烈愿望。

假如你正在寻找领导者，你该如何分辨哪些人以成就感为动力，又有哪些人以外在激励因素为动力？

本课程聚焦新时代企业管理人员特质，系统阐述管理者作为公司承上启下的核心层，面对自我情绪变幻、逆境突袭、超强度的工作压力与复杂任务，该如何高效自我驱动？面对员工的超强压力感，作为管理者该如何有效舒缓、驱动员工的积极心？本课程从管理者面对逆境的自我驱动、面对压力的自我驱动、压力下如何驱动下属员工、团队如何建立忠言机制驱动，以及管理者如何通过塑造自我的核心领导魅力自我驱动及激活团队的战斗力等内容进行深刻阐述与剖析。

【课程收益】

- 管理者掌握面对生活和工作中的种种挫折和逆境时如何自我驱动的能力
- 掌握在高竞争力下、高强压力下管理者如何自我驱动的能力
- 掌握管理者如何有效激活团队、有效缓解员工压力、驱动员工的能力
- 提升管理者的核心领导魅力，以领导魅力自我驱动、团队驱动
- 帮助管理者建立高战斗力、高信任度、高绩效的组织团队

【课程对象】

总监、经理、主管等管理人员

【课程特色】

精辟理论+新颖案例+自身实例+游戏互动+角色演练+方法工具

【课程时间】

1~2天（6小时/天）

【课程大纲】

前言 管理层的核心价值体现

1、探讨：管理层在企业组织中的责任和使命

2、互动：管理层的核心职责与技能

- (1) 管理者要善于进行自我组织管理，为下属树立榜样
- (2) 管理层要勇于扛事儿、承担责任
- (3) 如何控制组织、团队中的各种复杂局面？
- (4) 如何区分事情的轻重缓急，做到井井有条
- (5) 如何自我驱动、团队驱动，赢得下属的信任和支持

第一章 管理者超强内驱力一面对逆境的自我驱动

一、什么是逆商（AQ）

二、衡量逆商的 CORE 指标

1、C 指标

- (1) 工具：C 指标自测表

- (2) 故事：职场中的控制感较量
- (3) 解析：C 指标解析
- (4) 案例：电视剧《狂飙》
- (5) 游戏：如果你爱我
- (6) 案例：王小川 VS 张朝阳
- (7) 案例：吴丹老师自身案例解析
- (8) 互动投票：当领导否决你后
- (9) 方法工具表：如何提高你的 C 指标

2、O 指标

- (1) 工具：O 指标自测
- (2) 解析：O 指标解析
- (3) 角色扮演：原因分析问答
- (4) 案例：两种员工
- (5) 方法工具表：如何提高你的 O 指标

3、R 指标

- (1) 工具：R 指标自测
- (2) 互动：什么是“踢猫效应”？
- (3) 投票：哪项属于职场中的“踢猫”现象
- (4) 解析：R 指标解析
- (5) 故事：卡斯丁
- (6) 讨论：踢猫效应 VS 费斯汀格法则
- (7) 方法工具表：如何提高你的 R 指标

4、E 指标

- (1) 工具：E 指标自测
- (2) 解析：E 指标解析
- (3) 互动投票：后遗症现象
- (4) 讨论：分享你曾经的挫折后遗症
- (5) 角色扮演：挫折后遗症问答
- (5) 方法工具表：如何提高你的 E 指标

三、总结：管理者高逆商的体现

第二章 管理者超强内驱力—面对压力的自我驱动

游戏互动

- 一、认知压力
- 二、适当的压力产生动力
- 三、压力的来源

话题互动：说说你的压力来源

- 四、降低压力值的途径
- 五、调适压力
- 六、管理者要让自己成为优质弹簧

互动分享：你如何成为优质弹簧

第三章 管理者超强内驱力—压力下如何有效驱动员工

一、员工压力认知

- 1、糖果鞭子法则

2、压力与绩效的关系

二、注意观察员工的异常情绪及行为

演练

三、与员工保持通畅沟通

四、对员工给予肯定与重视

五、避免出现给员工压力感的行为

六、丰富员工活动，营造轻松氛围

分组讨论：你会如何驱动员工

第四章 管理者超强内驱力—下属的忠言机制驱动

一、管理者要勇于接受逆耳忠言

1、摒弃对忠言的逆反心理

2、接受忠言注意事项

二、建立忠言机制

1、配备相应的奖励机制

2、形成文化

分组总结

第五章 管理者超强内驱力—核心领导魅力驱动

一、EQ的基本元素——诚信管理

1、诚信是立身之本、立业之本

2、“诚信”的含义

二、EQ的重要元素——责任意识

1、承担责任是管理者的主要职责

2、拒绝承担责任是管理者的易犯错误

3、培养对事情结果负责的精神

(1) 避免不停地辩解

(2) 接受别人的批评

(3) 承担自己的责任

(4) 承担下属的责任

4、培养下属、员工的责任意识

演练

三、EQ的重要元素——信心培养

1、EQ高的管理者始终信心十足

2、管理者的信心决定员工的信心

四、EQ的最高境界——信任管理

1、构成信任的五个维度

(1) 正直

(2) 胜任力

(3) 始终如一

(4) 忠诚

(5) 开放性

分组讨论

2、管理者如何构建信任体系

(1) 工作透明化

- (2) 公正
- (3) 分享情感
- (4) 讲真话
- (5) 始终如一
- (6) 保护隐私
- (7) 兑现承诺
- (8) 展现实力

演练

五、高EQ管理者的“七心”

- 1、尊重的心
- 2、关心的心
- 3、体恤的心
- 4、赏识的心
- 5、分享的心
- 6、授权的心
- 7、服务的心

总结：分组讨论与总结

方法工具：培训成果落地转化工具表