

《赋能领导力》

课程背景

“赋能”作为组织人才发展的重要领导能力，是建立在组织明确的发展目标、明确的职责权限、利益分享、约束条件等规则的基础上，创造人才发展的机会、条件和环境；让人才找准在组织的角色，坚守责任与担当；是一个不断跨越的螺旋上升的过程。通过组织赋能的环境营造，得以让成员在激发的状态下不断成长与价值创造，充分发挥其聪明才智与潜能。

《赋能领导力》课程从组织赋能的文化、制度与行为心理等层面进行解析。并对领导的自我管理能力、组织能力、培育能力和感召力等方面进行思维与意识的建立，形成赋能领导模式的“抓手”，从而更有效的提升领导的影响力。

课程受益

- 了解组织赋能模型与管控节点
- 掌握组织赋能的领导思维、领导意识及领导素养；
- 掌握领导带队伍的综合管理模式；
- 掌握提高组织赋能的管理模式；

培训对象及课时

- 管理者、后备干部
- 2天（6小时/天）

课程纲要

第一单元：组织赋能与赋能领导力

- 中国作为“制造强国”的国际化的队伍建设意见
 - ✓ 国有企业的“三基问题”

- ✓ 组织赋能的“紧迫性”
 - ◆ “松下”与“海尔”的高峰论坛
 - ◆ “阿米巴”与“SBU”
- 什么是赋能？
 - ✓ 人和组织的潜能有多大？
 - ✓ 赋能的特性与底层逻辑
- 什么是赋能领导力？
 - ✓ 共启愿景与使命
 - ✓ 整合资源与关系
 - ✓ 营造人本的环境
 - ✓ 搭建平台与机制
- 赋能领导力与效能模型

组织未来发展走向——不忘初心，牢记使命

 - ✓ 1、共同愿景
 - ✓ 2、关怀与价值
 - ✓ 3、归属与激励
 - ✓ 4、利益与资源
 - ✓ 5、能力提升与辅导
 - ✓ 6、团队协作
 - ✓ 7、学习型团队
 - ✓ 8、共同使命
- 八要素带来的三次赋能升级
 - ✓ 从“个人中心”到“团队中心”
 - ✓ 从“团队中心”到“发展中心”
 - ✓ 从“发展中心”到“事业中心”

第二单元：赋能领导的核心素养与自我管理能力

- 重新定义“核心”
 - ✓ 传统的“核心”
 - ◆ “关键岗位”

- ◆ “稀缺性”
- ◆ “不可替代性”
- ✓ 信息时代中的组织“核心人员”特点
 - ◆ 系统化学习元知识
 - ◆ 善于总结规律与方法论
 - ◆ 跃迁性实践
- ✓ 创新潮流中的组织“核心人员”特点
 - ◆ 追求贡献的发展欲望
 - ◆ 主动负责的职业习惯
 - ◆ 面对变化的应变意识
 - ◆ 面对困难的突破思维
- 自我管理能力和
 - ✓ 积极主动
 - ◆ 心有多大，舞台就有多大
 - ◆ 体验：1000 万的反应
 - ◆ “自我限制”的怪圈
 - ◆ 积极主动双层的含义与关注点
 - ◆ “成功复制思维”与“失败预防思维”的最大不同
 - ◆ 积极主动的两种行为——“操之在我”与“成果导向”
 - ✓ 勇担责任
 - ◆ 责任的来源——“免责声明”？
 - ◆ 思考：回顾我的“岗位职责”
 - ◆ “使命五问”与“价值阶梯”
 - ◆ 从“使命-愿景”与“价值-成就”

第三单元：赋能领导力提升的管理模式

- 综合管理模式——“全员互助体系”解读；
 - ✓ “成都飞机工业集团”的标准化与“全员”思维
 - ✓ “青岛港务局”的“全员”思维
- 实现“全员”的两个“行为”意识及三个“态度”转变；

- ✓ 两个行为意识：“善其下”与“憋得住”
- ✓ 三种态度：“支持”“期待”“信任”
 - ◆ 行为到意识的转化
 - ◆ 态度到行为的转化
- 建立赋能环境所需的“六感”
 - ✓ 参与感、价值感、成就感、仪式感、自豪感（优越感）、归属感
 - ◆ 参与感的形式与本质
 - ◆ 价值感与成就感
 - ◆ 归属感公式
- 赋能领导力释放的四个平台
- 赋能领导力释放的七个循环机制
 - ✓ 形成组织“赋能管理道场”
- 赋能管理不落地的内外因与应对措施
 - ✓ 动机与吸引力不足
 - ✓ 理性认同代替了情感投入
 - ✓ 目标未能转化行为
 - ✓ 忽略了赋能过程中的心理变化规律