

赋能领导力训练营

第一部分：方案背景

一、 训练对象：公司管理层

二、 训练目的：

- 强化领导角色与责任意识：管理层专业能力较强，团队管理意识与能力系统性培养训练不足，需要系统化管理思维引导与责任模型训练。
- 提高工作管理能力与闭环意识：管理层需要在工作目标沟通、过程反馈、事后问题分析的事务全闭环管理方面提高统筹规划能力和工作效率。
- 提高团队沟通效率：团队上下级之间、协作部门之间需要通过一系列案例分享与沟通模型训练，认清沟通中的陷阱，调整健康的沟通心态，提高沟通能力和团队会议沟通效率。

第二部分：课程实施方式

一、 课程前-做调研：

- 培训实施前与公司管理层做培训需求沟通，针对性制定培训内容与实施关键环节。

- 培训实施前需要了解公司管理现状与公司现行工作管理、会议管理部分非保密资料。
- 培训实施前需对所有参训对象做线上问卷调研，采集问题案例和实际痛点，做针对性课程内容设计。

二、 课程中-做竞争

训练期间采用 PK 竞争积分排名的方式进行，增加竞争和活跃度，具体积分项：

分项：

- 回答问题分：课程现场获得回答问题的机会并言之有理
- 分享质量分：阶段性收获总结分享获得好评
- 行为表现分：学习分享过程中的积极、主动、正向的可鼓励行为

三、 课程后-陪伴式成长

- 工具应用高层研讨：培训中针对管理系统改善的工具如何应用，可在培训过程中对全员进行基调引导达成共识之后，通过顾问式高层沟通，确定后续改善工具应用方式。
- 关键工具作业复盘点评：难度较大的关键工具在课程后给相应团队优化时间，再进行线上/线下顾问复盘与点评，将关键工具应用做实。

- 线上管理问题陪伴式答疑：日常经营管理过程中的问题可以随时与顾问进行沟通，分享。

第三部分：课程大纲

第一讲：领导者角色定位与责任管理

一、 上下同欲——领导者的战略格局

1. 组织三大基本需求
 - 做大的方法路径
 - 做强的逻辑策略
 - 做久的体系建设
2. 组织发展、个人发展与管理格局
 - 站在未来看现在
 - 站在高处看低处

二、 领导力提升前提——清晰准确的角色定位

1. 什么是角色定位：我是谁，我应该是谁
2. 案例分享：是法务经理的错吗？
3. 我工作的最大成就感是什么？
4. 组织对我岗位的最大期待是什么

三、 领导力责任模型

1. 从一个基础岗位的责任认知看领导力
2. 领导者责任模型训练分享
3. 管理职责与业务职责
4. 个人领导角色定位与职责梳理点评

第二讲：高效率沟通

一、 概述：沟通的定义与沟通障碍

二、 高效沟通的最佳状态：同频沟通

1. 同频沟通的定义

2. 高效沟通的三原则

- 先解决心情、再解决事情
- 谈论行为不谈论个性
- 积极聆听

3. 高效沟通四大步骤

- 以事实做切入
- 表达感受
- 说明感受原因或心理需求
- 表达期许

三、 正确认识阻碍团队跨部门沟通效率的大敌——部门墙

1. 什么是“部门墙”

2. 正确认识“部门墙”

- 部门墙的根源：责权界定、思维方式、评价机制
- 部门墙对企业管理的推动作用
- 如何减少部门墙对企业管理的负面影响

3. 合理利用“部门墙”

4. 跨部门协作沟通的关键点：对事不对人

- 什么是真正的对事不对人？
- 哪些常见行为感觉在对事，实际在对人？
- 如何践行对事不对人

5. 部门协作沟通效率提升的自我修炼

- 高估默契
- 低估人品
- 沟通能力
- 职业心态

四、沟通过程中的自控力建设：情绪控制与情商修炼

1. 高情商的三大境界

- 自知
- 自控
- 影响他人

2. 职场情商修炼：情绪控制

- 改变自己的情绪关注点(案例分享)
- 学会和自己辩论(案例分享)
- 告别自我二次伤害（案例分享）

五、高效率会议沟通的八大问题

1. 主题不明：告别“大杂会”

2. 准备不足

- 高效会议，赢在准备
- 参会人对上阶段工作关注什么？
- 参会人对下阶段计划关注什么？
- 汇报报表如何呈现？

3. 控制不力

- 会议控制人的工作内容
- 会议控制人的选择标准

4. 表达不简
 - 含糊文化
 - 面子文化
 - 权谋文化
5. 频道不符
 - 正确认识“自我保护”
 - 如何“调频”？
6. 呈现冗余
 - 如何撰写工作计划（报告）
 - 如何做到“化繁为简”
7. 流程累赘
8. 意见含糊
 - 方向、工作与结果的区别
 - 如何减少意见不少却都是说说而已的现象？

第三讲：团队人才培养

一、 新人培养：

1. 人才培养的起点：人才评估与盘点——能力素质模型
 - 能力素质模型量表与人才盘点
 - 人才盘点与企业内部培训系统建设
 - 师资、课程、学员管理系统框架模型分享
2. 新人快速适岗的大杀器——新人成长计划训练点评
 - 传统放羊式、自发式成长的瓶颈
 - 新人成长计划工具讲解
 - 现场训练点评

二、 个人成长规划

- 个人成长与组织发展的共赢
- 个人成长规划训练