

成为高绩效团队的赋能型领导者

课程背景：

领导力就是影响力，当今社会，无论是管理者，还是普通的职场员工，每一位都需要具备良好的领导力，发挥对各利益相关者的影响力，从而提升企业的客户关系、服务质量、品牌形象和声誉。然而，企业内部因缺乏有效的领导力，导致上下级缺乏信任；横向协作冲突加剧，外部客情关系缺乏深度和粘度。如何成为一个共同目标、彼此信任的高绩效团队，是非常值得学习和刻意训练的。

本课程讲师杨莉珺曾担任世界 500 强企业的 HR 人事总监和 OD 组织发展总监工作多年，是一名国际 ICF 认证的 PCC 高级教练，精通认知科学、心理学和组织行为学，擅长提取最专业的教练课程理念和技术精华，培养领导者掌握运用有效的教练式领导来激发团队提炼内在的实战智慧，共创行动方案，达成高绩效目标的同时，发展出高绩效人才队伍，服务过的客户有中国银行、招商银行、兴业银行、广发银行、民生银行、国金证券、海通证券、美的集团、安踏集团、苹果公司、中海运集团等，提升组织能力，应对危机和变革管理、激励发展员工，提升客户满意度，达成银行绩效目标。

课程时间：1 天，6 小时/天

课程对象：各部门各职级管理者、高潜培养人才

课程方式：案例教学+小组讨论+角色扮演+视频

课程大纲

第一模块：赋能团队的领导力与自我管理

- 1、破冰：VUCA时代，不确定下团队保持链接和开放，迅速和正确行动的体验
- 2、思维—选择—行为--结果的领导力发展模型
- 3、高绩效团队的3大衡量标准：目标、信任和团队学习成长
- 4、观看视频：下属犯错了，赋能领导者如何做的？
- 5、成长思维 VS 固定思维、甩锅主义 VS 内观思维
- 6、实战练习：正念身体扫描和觉察聆听练习

第二模块：赋能领导者的团队绩效管理

- 1、不同意愿度和能力的员工区分和辅导策略
- 2、WWHI目标共识四步骤和SMART目标设定练习
- 3、达成目标的OJT16字方针和成功企业实操视频
- 4、达成目标的5WHY和6大领导者专业提问技术
- 5、价值百万的AIA、AID精准反馈练习
- 6、实战练习：高绩效的GROW模型练习

第三模块：赋能领导者的持续进化管理

- 1、组织3大核心能力：创新、协同、赋能
- 2、天津神钢的战略与平衡计分卡

- 3、观看视频：华为的 BLM 战略模型中价值观管理是如何提升业绩的
- 4、提升团队归属感的能量层级图和 STAR 管理工具应用
- 5、绩效管理与可持续发展人才培养的 IPD 管理工具的结合运用
- 6、学习收获分享、根据 KISS 原则行动计划与课后作业布置

第一模块：高情商沟通价值

1. 破冰游戏：哈佛大学的互联网不确定性时代快速链接、合规行动的体验游戏。
- 2、案例：支行经理要推行新的数字化服务，在推广过程中遇到了问题，如何向上沟通争取支持？如何向下沟通达成共识？如何跨部门沟通获得协作？
- 3、沟通的定义：事实、观点、情感
- 4、沟通在职场的 360 度运用
- 5、沟通的 6 大要素、沟通的形式与选择
- 6、实战练习：基于沟通乔哈里窗的团队互动鸡尾酒会

第二模块：高情商沟通心法

- 1、建立信任的麦肯锡公式拆解与运用
- 2、情商的定义和成功核心要素
- 3、观看视频：情绪从哪里来
- 4、高绩效来自于高情绪能量状态
- 5、利他心、同理心与感恩心
- 6、实战练习：价值百万的同理心沟通 3 步曲

第三模块：高情商沟通地图

- 1、头：成长性思维带来沟通勇气
- 2、眼：不同的沟通社会风格观察、测评问卷与因人而异的沟通工具
- 3、耳：高情商沟通同在聆听(3F 聆听、回应)
- 4、口：强有力提问、发展与建设性反馈、确认与回应
- 5、实战练习：高效沟通的 GROW 对话模板与运用

第四模块：高情商沟通落地行动

- 1、向上沟通的原则和自问清单
- 2、跨部门沟通的“美问避答”沟通原则和运用
- 3、向下沟通达成共识的 WWHI 四步曲沟通模板和运用
- 4、说服力四要素与影响力的四大策略
- 5、高绩效的能量管理金字塔模型和运用
- 6、课程总结答疑与依据 KISS 原则制定行动计划

备注：此培训方案为标准版 1 天课程安排，可应培训主办方需求做设计调整。

--	--