

## 《赋能式领导力》

### 【课程背景】：

作为管理者我们当责不让的为组织的绩效目标和结果负责，但是绩效与结果达成的过程中特别有以下困惑。

是什么原因让他们表面服从你，私下却不配合你

是什么原因引起下属的消极对抗？

是什么让他们在执行中出现推诿扯皮现象，不愿意负责任？

是什么原因让我们对他们的批评空白无力？

是什么原因我们想赞美他们却发现他对此却不屑一顾？

作为管理者我们对下属心理和人性的把握很重要，本次课程将以管理心理学理论为基础，结合企业常见的实际案例，提供实用的工具和方法，帮助管理者做好管理，洞悉人性拿到团队绩效。

【课程受众】：各个企业的中层管理者，人力资源经理

【课程特色】准--理论精确 训--实操演练 思---深度分析 效---下课即用

### 【课程收益】

- 1：描述传统管理中常见的下属三级心理对抗模式并实际提供方法破除
- 2：意义疗法激发下属执行的意愿
- 3：描述传统对话及教练式对话的区别，通过教练式对话赋能下属
- 4：运用深度倾听的技巧打开下属的心扉
- 5：运用有力发问的技巧启发下属的思考
- 6：运用有效反馈的技巧促进下属的行动
- 7：运用教练式对话模式对下属的问题进行有效的辅导
- 8：描述愿景植入人心的四部装备，让下属与领导者一起放眼未来
- 9：描述发动变革的技巧与方法，勇敢创新与突破
- 10：运用期望理论激励与赋能下属把握下属的需求

### 【课程方式】

[授课时长]:2天



课程大纲成为教练式领导的五大途径

一：传统管理的障碍点分析

1. 讲解传统管理沟通中下属的三级心理对抗引起管理者的共鸣与反思
2. 破除下属三级心理对抗的技巧和方法

3. 意义疗法调动下属的工作积极性
4. 萨提亚冰山模型洞悉人性的底层逻辑

**课程产出：下属三级心理对抗的破除工具，意义疗法，冰山模型**

二：教练式领导角色的赋能转变

- 1: 通过美国 IBM 教练如镜的案例解读明确教练在组织中的价值
- 2：教练式核心原则---支持、信任、期待在管理及生活中的应用
- 3: 传统对话和教练式对话的区别

情境案例——传统沟通与教练式沟通对话区别

4：教练式下属赋能的底层逻辑-"教练马车"背后的智慧

三：教练式员工辅导技术分解--深度倾听、有力提问、有效反馈

1.深度倾听--打开员工心扉的技术

(1)通过管理者实际案例的解读引申出当员工出现情绪时候如何倾听化解

(2)讲述深度倾听的方法打开员工的心扉

(3)讲述通过确认技术把问题化为需求的方法

提供通过深度倾听太极沟通术模型处理掉员工的负面情绪，进行强有力引导

2：有力提问--启发员工思考的技术

(1) 视频案例欣赏有力提问在引导中的价值

(2) 开放式问题，未来式问题，如何式问题的发问初衷与时间点把控

(3) 开放式、未来导向性、如何型问题的实操训练与强化

结合实际管理案例综合训练有力提问技术在员工的心理逻辑及挖掘潜能的作用

3：有效反馈促进员工行动的技术

(1) 通过教练式积极性反馈技术促进员工的行动

(2) 积极性反馈观察与评判的专项练习

(3) 积极性反馈中保龄球效应带来的心理暗示

(4) 通过教练发展性反馈修正员工的行为

(5) 发展性反馈中观察与评判的专项练习

**课程产出：学员通过教练技能学习运用深度倾听打开下属心扉，有力提问启发下属思考，有效反馈促进下属行动**

三：教练式绩效辅导沟通面谈--让面谈更有成效

1.描述与讲解教练式绩效辅导面谈的详细步骤

2.教练式绩效辅导面谈的关键点把控

3：教练式绩效辅导面谈的工具与流程

4. 教练式绩效面谈与传统面谈对话的区别

**课程产出：学员运用教练式绩效辅导面谈的流程在绩效面谈中引导下属发现问题，找出方法**

四：赋能领导力之下属的有效激励

1：愿景激励

愿景的 5 大要素

愿景植入人心的工具

愿景植入人心四部装备：回顾过去，明确目的，畅想未来，激发想象

2：变革激励

维持现状不是领导力，发动变革才是领导力

发动变革的左右脑原理

大胆的假设，小心的求证

3:需求激励

管理者眼中下属的需求和下属眼中管理者的需求区别

基于下属需求的期望理论

期望理论实际应用中的要点分析。

**课程产出：愿景激励四部曲，发动变革的技巧，期望理论的有效应用**