

领导力提升的五大核心工具

课程背景：

您是否遇到以下问题：

- 1、信心满满的一个新项目，却发现没人响应。
- 2、对下属一味的责骂，施加压力，团队氛围很差。
- 3、不懂如何带团队，业绩无法提升，职业发展受阻。

很多人觉得领导力是很神秘的，是一种气场、感觉，是只有当上领导才需要考虑的事情。当今时代做任何事，绝非是单打独斗能够做好的。而领导力已经不是某些人的专属能力，已经成为在社会生存和发展的必备技能。领导力是可以通过掌握一些核心的工具，得到有效的提升，从而成为一名合格的领导者。

本课程从管理者角色认知开始，建立管理意识，解读了国际先进的、实用性强的五大核心管理工具，帮助管理者短时间内掌握核心工具，并快速应用到工作中，提高领导能力，获得下属追随、尊重与信任，从而实现组织业绩提升。

课程收益：

- 正确认知管理者的 3 种角色
- 掌握培养他人成长的 3 大步骤
- 理解管理者成长的 4 大路径
- 掌握有效倾听的 4 个步骤
- 学会正面反馈与负面反馈的方法

课程方式：视频观赏+小组研讨+互动游戏+案例分析+情景训练

课程时间：1-2 天，6 小时/天

课程对象：各企事业单位中基层管理者、职员

课程大纲

第一讲：管理者的角色定位与成长路径

一、管理者的角色定位

- 1、管理者的定义与职责
- 2、培养下属成长的三个步骤
 - 1) 指导
 - 2) 授权
 - 3) 容错

二、领导者的角色定位

- 1、领导者的定义与职责

案例 1：亮剑中李云龙如何营造团队氛围

案例 2：刘备如何营造氛围

案例 3：餐饮巨头海底捞的文化氛围

三、管理者的三种角色解读

- 1、执行者角色
- 2、管理者角色
- 3、领导者角色

四、管理者的四个成长阶梯

- 1、初级管理者-获得信任

2、中级管理者

1) 组建团队

2) 建立机制

案例：快餐巨头的标准化

3、高级管理者-塑造文化

第二讲：核心工具 1-领导形态与员工成长关系模型

一、X、Y理论的产生与认知

1、X理论衍生下的管理模型

2、Y理论衍生下的管理模型

二、领导形态与员工成长关系模型

1、四种领导形态认知

演练：领导风格训练

2、基于能力与意愿的员工成长的四个阶段

3、领导形态与员工成长关系模型解析

第三讲：核心工具 2-教练技术 GROW 与 TADO 模型

一、GROW 模型的认知与应用

1、影响事情结果的责任与认知

2、GROW 模型认知

1) 设定目标-Goal setting

2) 现状分析-Reality

3) 发展路径-Options

4) 行动计划-Will

3、GROW 模型的 4 个阶段

案例：GROW 模型的应用

二、TADO 沟通模型的认识与应用

1、沟通的两个维度

2、基于 2 个维度的 4 种沟通方式

1) Tell

2) Ask

3) Discuss

4) Observe

3、管理是多变的复杂的

4、工具会让管理变得轻松

第四讲：核心工具 3- JOHARI 视窗模型

一、沟通视窗的基本认知

1、公开象限的认知

案例：明星效应

2、隐私象限的3个层次

1) 被“知识诅咒”的管理者

a.什么是“知识诅咒”？

案例 1：斯坦福大学的试验研究

案例 2：职场中的盲人摸象

b. “知识诅咒”是如何产生的？

案例：霍普金斯的营销策划

2) 打破“知识的诅咒”4个妙招

a.同理心

b.精准表达

c.寻求反馈

d.重复重复再重复

3、盲点象限的认知

4、潜能象限的认知

案例：王德顺的梦之旅

二、沟通视窗的应用之道

- 1、放大公开象限的方法
- 2、信任与尊重是沟通核心

第五讲：核心工具 4-有效倾听的四步法

一、第一步：正确提问

- 1、倾听的意义
- 2、问题的类型

二、第二步：学会复述

三、第三步：即时总结

四、第四步：读取情感

- 1、什么是读取情感
- 2、读取情感的话术

案例：如何应对员工突然提出的请求

第六讲：核心工具 5-正确反馈的两种模式

一、反馈的含义

二、反馈的两种模式

三、正面反馈的三个等级

- 1、零级反馈
- 2、一级反馈

3、二级反馈

1) 什么是二级反馈

2) 二级反馈的核心任务

案例：二级反馈的低级与高级

3) 二级反馈的三个难点

案例：管理者如何给新员工员工做二级反馈

4、正确反馈的核心

四、负面反馈的方法

1、什么是 BIC

2、用好 BIC 减少沟通冲突

2、负面反馈的禁止话术

五、如何正确接受负面反馈

1、两种反馈模式的使用原则

2、接受负面反馈的流程