**管理者领导力素养提升**

**授课老师——卫小奎**

**【课程背景】**

传统管理学理论把管理界定为科学，但稍微有点管理实践经验的人士都知道，管理工作除了制度化、流程化、标准化的方法应用之外，还要面对各种各样复杂人性的考验。特别是在95后、00后逐步占据职场中坚的时代，关注员工独特个性和挖掘员工潜能成为每个管理者的必备能力。可以说，新时代下的管理学即是一门科学，更是一门艺术。

管理者领导力素养的提升，核心就是培养管理者带领团队，解决难题的能力以及利用自己的人格魅力去影响他人的能力。本次课程以后现代心理学和组织行为学为基础，围绕正确的管理领导力认知、管理者的自我角色定位、管理者的思维能力修炼以及赋能式沟通能力培养四个方面展开，全面提升管理者的领导力素养，从而最大限度地发挥出团队潜能，提升组织绩效。

**【课程收益】**

正确了解团队管理者的自我角色认知

有针对性地提升团队的沟通和协作能力

提升管理者的格局和人际容纳度

提升自己系统思考意识和整合思考能力

通过赋能式沟通的过程训练来提高员工的归属感

针对下属的正向和负向反馈的技巧性训练

【**课程对象】**

企业中高层管理者或业务团队负责人

**【课程时长】**一天（6小时）

【**课程特点】**

1、丰富的案例分享，生动的情景演示，给大家带来更直观的聆听感受；

2、风趣的讲授风格，快乐的互动提问，开启寓教于乐的互动式教学模式

3、案例讨论，配合及时的点评反馈，加深大家对所学知识的领悟

4、明确的课程行动，操作性强的方法技巧，让课程理念更好地落地

**【课程大纲】**

**互动体验：“价值观”对对碰**

**第一部分：正确认识管理者的领导力**

1.对管理者领导力的四个认知误区

* 完成任务≠领导力
* 积极态度≠领导力
* 充足理由≠领导力
* 职责意识≠领导力

2.视频案例与讨论：长征中的红军如何能够做到在风雨交加中一天内行走240里的山路。

* 中央领导们的领导力素养体现
* 红四团中层管理者的领导力素养体现
* 一线业务人员的领导力素养体现

3. 打造高效领导力团队对组织发展的重要性

* 团队绩效低下是企业管理的最大黑洞（人才的大量流失）
* 团队的高绩效是实现战略目标的先决条件

**第二部分：管理者正确的自我角色认知与转换**

1. 管理者更需要做团队的领导者

* 团队领导者与普通管理者的区别
* 管理者的六种权力来源
* 领导者要善用引导团队成员明白工作背后的价值和意义

1. 管理者要学会放下自我

* 讨论：我们心目中态度好，能力强的好员工是什么样子？
* 如何正确评价下属的工作能力？（业务能力VS人际能力）
* 如何正确评价下属的工作态度？（积极参与工作VS独立思考意识）

1. 管理者要善于当团队成员的老师

* 讨论：我们应该是补短板，还是应该发挥长处？
* 管理者当老师的五个层次
* 管理者当老师的最高境界

**第三部分：管理者所需要的思维与决策能力培养**

案例讨论：为什么说“**敌后抗日游击队**”是最有战斗力的团队？

1、培养管理者的系统全局思维能力的重要性和要点

* 从“三个石匠”的故事中获得的启发
* 系统的四种类型
* 系统思考的三个要点
* 系统思考的三个层级

2、正确面对工作中出现的失误和错误

* 我们害怕失败的原因
* 失败的七种类型
* 对失败的重新定义及背后的价值

1. 失败和错误发生后正确的反思与决策技巧训练

* 反思的三种类型
* 反思的四大要素
* 反思的三个等级
* 有效决策的具体三个层级

**第四部分：通过赋能式沟通反馈技巧来凝聚团队战斗力**

情境讨论：当你或你的下属面对批评指责时的习惯性反应是什么？

1. 反馈技巧一：同频反馈（镜像神经元）

* 模仿对方的身体语言
* 模仿对方的语言表达方式
* 复述对方说过的话

1. 反馈技巧二：同义转述

* 具体明确对方的语言信息
* 通过提供选项来掌握沟通主导权
  1. 反馈技巧三：反馈情绪
* 情境讨论：当对方有了过激行为的时候，如何有效化解？
* 学会给对方情绪命名，赢得对方好感
* 学会给对方的行为和情绪进行区分
  1. 反馈技巧四：意义形塑
* 情境讨论：不同表达方式呈现出不同的沟通效果
* 重新建构对方需求，来达到影响他人的目的
* 正向形塑技巧：二级反馈
* 负向形塑技巧：BIC法则