

多樣化、動感、時尚的人才發展學習系列：

六大自選套餐（可擇其一或全部）

目的

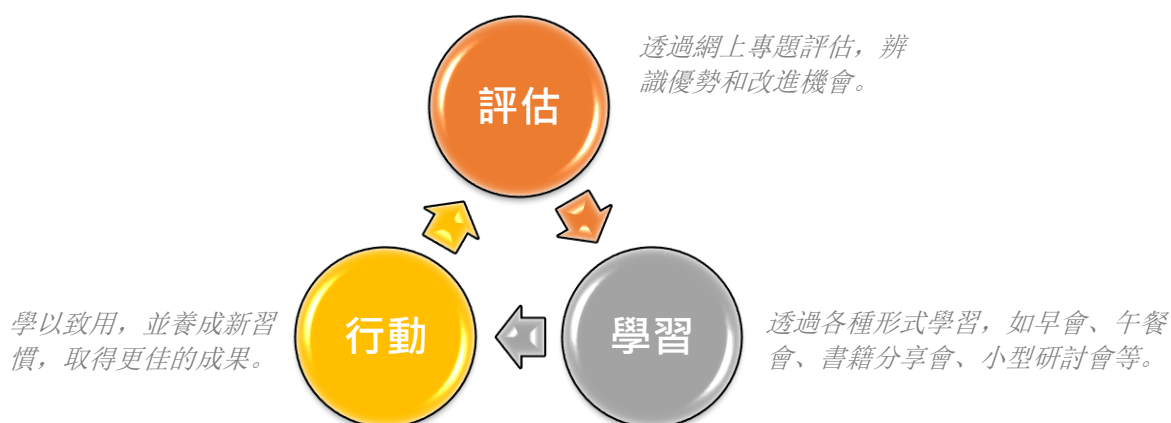
廿一世紀的服務要求和營商環境不斷改變及提高。為了幫助企業和各界人才在這大時代中取得成功，我們提供以下學習系列，讓她/他們進一步發展情緒智力、個人/團隊成就、和領導效能。

對象

於公營、私營及商界工作的專業人士、管理階層和領導才俊。

學習的理念

為了實現最佳和最具成本效益的結果，我們會採用以下經過多年研究所發現最有效的學習和提升的方法。



學習課程的主題

我們會因應你的學習需求制定設計課程。而以下是受各界人士歡迎的熱門講座或課程主題：

○ 「擁抱變革」才是成功的真諦

- * 主要引發變革的激發源和驅動力
- * 為什麼機構變革成效強差人意
- * 重新檢視普遍機構採用的變革路線圖
- * 人們在面對、處理變革時所經歷的自然過程
- * 個人在七項推行變革能力的自我評估反饋 **

○ 「學習就是生命」：廿一世紀學習之道

- * Carol Dweck 倡導的理論——「固定」心態 vs 「成長」心態
- * 反思 Kolb 倡導的成人學習體驗循環
- * 整個腦袋運作的學習法
- * Kolb 倡導的九種學習方法，以提升個人生活
- * 個人在四個學習模式的自我評估反饋：學習動機、學習依賴、數據感知和信息綜合 **

○ 「建立真誠信任」：優化表現成效的科學原素

- * Steven Covey 倡導高效信任力和有關的統計數據
- * 建立文化和信任的科學理據
- * Paul Zak 倡導建立機構信任的八大組件，OXYTOCIN
- * 信任的十項基本原素
- * 建立信任的程序及「五項」技能

○ 「僕人式領導」：主管在變革過程中助人自助的角色

- * 「僕人式領導」的概念和成功個案
- * 在現今商業環境中，助人自助的作用和性質
- * 僕人式領導「要做」及「不可做」的要點
- * 重新檢視不同的助人理論和 Egan 倡導的「熟練的助人框架」
- * 個人在七項教練指導能力的自我評估反饋 **

○ 提升團隊情緒力量的十大策略

- * CEO = 首席情緒官
- * 辨別高情緒智力領袖及團隊的獨特之處
- * 「多元化情緒」：十六種正面情緒和十六種負面情緒
- * 十項提升「自我認識」、「自我表達」、「人際關係」、「決策能力」和「壓力管理」的策略
- * 個人情緒智力風格的自我評估反饋 **

○ 「善用衝突」：達致轉危為機

- * 有建設性的衝突：衝突和意見不同帶來的機會遇和挑戰
- * 五項解決衝突的手法型態 **
- * 「衝突智商」的八項原素
- * 運用六個「D」字解決衝突的方法和範本
- * 十五項「情緒智力」、「決策能力」和「壓力管理」的原素

**每位學員填寫在線評估和得到一份個人電子評估報告 [價值港幣 400 元]