

国学智慧 卓越领导之道

【课程背景】：

伴随着西方工业文明的发展，诞生了管理这门学科，在那个资源丰富、商品匮乏、需求旺盛、市场尚未成熟的时代，管理无疑发挥了巨大的作用，确保了商品通过非技术性劳动者的双手又快、又多、又好地产出并流向市场。但是随着科技的发展、竞争的加剧、消费者个性化需求的增长，企业原先那种靠管理来保持稳定、统一、进行专业化分工作业的经营模式已经难以为继，越来越需要管理者发挥一种影响力，去推动那些具有多样化技能的知识性工作者进行协作与创新，才能获得生存与发展，而这种影响力必须通过“领导”才能实现。尽管时代在呼唤“领导”，但我们面临的问题恰恰是管理过度，领导不足。其实，西方的学者和管理者们自二战以后便已察觉到这个问题，并且将研究的视角从管理转向领导，随之诞生了领导特质、领导行为、领导权变、领导魅力、领导变革等一系列领导理论。这些理论的诞生无疑为领导力发展奠定了坚实的基础，但是它们的共同缺陷是只着重于现象的描述，囿于一隅，各执一词，莫衷一是。尽管当今最前沿的研究已发展到以价值观为导向的领导力理论阶段，但是该理论没有告诉我们领导者应当树立怎样的价值观，应当建立怎样的价值观培养体系。由此看来，我们迫切需要对自身零碎的知识进行系统的整合，得出领导学本质人性规律的揭示，并最终找到一条普适性的、易知易行的领导学成功规律。然而，面临当前浩如烟海的领导力理论，却让人无所适从，迷失了方向。

这正如斯图尔特·克雷纳在《管理百年》中写到：“虽然目前管理者们都渴求清晰、不模棱两可的信息，但他们现在却得不到。他们浸淫在讨论如何创造国际化组织的报告和书籍之中，但他们还是不停地问：这是什么意思？在对大型国际化公司进行详细的案例研究之后，我们得到很多知识，但却都是些支离破碎的知识。”到此，我们不禁要问：难道结果真如克雷纳所说的那样：管理只有永恒的问题，没有终结的答案？

事实上，中国古代的圣哲们却认为，确实有这么一条修齐治平之道可以让我们认识和把握。只是我们自身对传统文化的断档和肤浅，导致了我们对圣哲思想的忽视与偏见。以儒家思想为代表的中国传统领导哲学从阐释世界与人生最本源的规律出发，得到了对领导理论最精辟的阐述和分析，并且对领导的内涵做出了最为本质和精准的界定。“不考其源流，莫能通古今之变；不明其得失，无以获从入之途。”一个经历了千百年考验并至今还在广为流传的思想，如果不具备内在的合理性和科学性，那它一定无法源远流长。毫无疑问，植根于中国传统文化的儒家思想领导哲学在当今的管理实践中仍具有广阔的应用前景！

【课程特点】：该课程以儒学（兼具道家）智慧为根基、以西方领导力理论为架构、以历史典故和现代企业案例为佐证，具有道术兼备、古今相合、中西融会的特点。

【课程对象】：企业中、高层管理者，想发展自身领导能力的各领域高阶人士

【课程收获】：

1、彻悟领导智慧的从入本源

- 2、掌握儒家修身的根本方法
- 3、建立中和平淡的领导心境
- 4、修持持经达权的中道智慧
- 5、提升知人善任的领导德能
- 6、步入永续经营的领导妙境

【课程大纲】：见下表

时间	课程单元	课程主题	培训目的
第一天	第一天 上午 8:30-9:00	课程分组 破冰活动 1、团队组建 2、团队展示 3、共同语言 4、学前激励	调动学员的学习兴趣，建立轻松快乐的学习氛围，有利于学员对学习的消化和吸收，保障学习效果。
	第一天 上午 9:00-12:00	第一讲： 君子务本 一、领导之本——打牛还是打车？ 1、流传千年的禅宗故事 2、修佛者的打牛与打车 3、领导者的打牛与打车 4、人本时代的人力资源对管理的挑战 二、领导之重——管理还是领导？ 1、领导者犯下的两大错误 2、管理与领导的巨大差异 3、管理人与领导人特质对企业发展的重大影响 4、后工业时代的领导者必须建立的思维范式 三、领导之基——尊道还是重术？ 1、老子之论：惟道是从的重要 2、庄子之论：道术之裂的后果 3、永续之论：以道驭术的纲纪 4、道的证悟：儒释道三家的悟道要诀 四、领导之源——西方还是东方？ 1、西方管理的特质及对新旧时代	探寻领导的本源

			<p>的贡献与障碍</p> <p>2、东方管理的特质及对当今时代的作用</p> <p>3、阴阳五行学说对领导者系统思维的贡献</p>	
<p>第一天 下午 14:00-17:00 15:00-15:10 茶歇</p>	<p>第二讲： 子帅以正</p>	<p>1、领导的根本目标：不令而行 1) 西方领导力的内涵 2) 东方领导力的因果 3) 老子的领导力等级</p> <p>2、领导的根本源泉：为政以德 1) 西方领导力源泉的描述 2) 东方领导力源泉的本质</p> <p>3、领导的根本路径：修齐治平 1) 西方关于提升领导力的能力组合 2) 东方关于提升领导力的本真论述</p> <p>4、领导的根本任务：立人达人 1) 西方关于如何实施领导的论述 2) 东方关于如何实施领导的修炼</p> <p>5、关于领导力真相的五大结论</p> <p>6、领导力发展的五大层次</p>	<p>彻悟领导的真相</p>	
<p>第一天晚上 19:00-22:00</p>	<p>团队活动 与分享</p>	<p>1、相见欢游戏 2、配乐书法临帖：赵孟頫小楷道德经 3、看《孔子》电影，学儒家智慧 4、团队讨论</p>	<p>体味团队学习的快乐,分享当天学习的心得</p>	
<p>第二天 上午 9:00-12:00 10:00-10:10 茶歇</p>	<p>第三讲： 修己以敬</p>	<p>1、恕道而行：实施领导的自我要求</p> <p>2、乐天知命：领导心性提升的本源</p> <p>3、反躬自省：成功领导者内在精神系统修炼的框架</p>	<p>提升领导的心性</p>	

			<p>4、修身要诀：儒释道三家提升内在心性的要诀</p> <p>5、情绪调控：领导者自我情绪管理的中和之道</p> <p>6、上善若水：效法水德的涵养提升</p>	
时间	课程单元	课程主题	培训目的	
第二天 第二天 下午 14:00-17:00 15:00-15:10 茶歇	第四讲： 化育人心	<p>1、文而化之：建立以价值观为导向的领导机制</p> <p>1) 价值确立：价值观三维模型</p> <p>2) 身体力行：成为价值观推行的布道者</p> <p>2、感而化之：确立以孝悌为基础的 领导思想</p> <p>1) 临之以庄</p> <p>2) 孝慈</p> <p>3) 举善而教不能</p> <p>3、同而化之：建立以整合为目标的 同人机制</p> <p>1) 同人于野：实现泛家族化的管理模式</p> <p>2) 化成天下：建立持家之道的沟通模式</p> <p>4、安而化之：把握修己安人的五美是恶</p> <p>1) 员工内心不安的五大原因</p> <p>2) 领导安人的五大法则</p> <p>3) 儒家安人的“尊五美”、“屏四恶”</p>	施显领导的德能	
		<p>第五讲： 文化布道</p> <p>一、企业价值观的探求</p> <p>1、对企业存在意义的思考</p> <p>2、案例研究：柳传志的思考：人类失去联系，世界将会怎样？</p>		建立共同的信念
第三 第三天 上午 9:00-12:00 10:00-				

<p style="text-align: center; color: green; font-size: 24px;">天</p>	<p style="text-align: center;">10:10 茶歇</p>		<p>3、案例研究：稻盛和夫的思考</p> <p>二、企业价值观的确立</p> <p>1、确立企业核心价值观的三个维度模型</p> <p>2、伦理—社会价值观的确立</p> <p>3、情感—发展价值观的确立</p> <p>4、经济—实用价值观的确立</p> <p>➢ 案例研究：</p> <p>1、西南航空公司价值链的分析</p> <p>2、IBM 的战略转型</p> <p>三、企业价值观的导向</p> <p>1、企业核心价值观的提炼</p> <p>2、建立发挥核心价值观的作用机制</p> <p>3、核心价值观的捍卫</p> <p>➢ 案例分析：TCL 的重生</p> <p>4、员工行为规范的蓝本</p> <p>四、建立信仰</p> <p>1、长久之道</p> <p>2、乐天知命</p> <p>3、敬畏天命</p> <p>4、顺受正命</p> <p>五、仪式活动</p> <p>1、典礼仪式的设计</p> <p>➢ 案例分析：IBM 的教派文化</p> <p>2) 典型人物的塑造</p> <p>➢ 案例分析：王府井百货大楼一团火精神的培育</p>	
<p style="text-align: center; color: green; font-size: 24px;">第三天</p>	<p style="text-align: center;">第三天 下午 14:00- 17:00 15:00- 15:10 茶歇</p>	<p style="color: red; font-weight: bold;">第六讲： 有效沟通</p>	<p>一、沟通问题的基础</p> <p>1、认识沟通</p> <p>1) 为什么沟通成了问题</p> <p>2) 沟通之于管理者的意义</p> <p>3) 沟通的基本概念</p> <p>2、解析沟通</p> <p>1) 沟通的三大要素</p> <p>2) 沟通的三大方向</p>	<p style="color: red; font-weight: bold;">提升领导的技能</p>

			<p>3) 沟通的控制模式</p> <p>3、沟通障碍</p> <p>1) 造成沟通障碍的个人因素</p> <p>2) 造成沟通障碍的组织因素</p> <p>二、人际沟通的法则</p> <p>1、人际沟通的基本前提</p> <p>◇ 沟通游戏+点评</p> <p>2、人际沟通的黄金法则</p> <p>1) 先通情，后达理</p> <p>2) 注重沟通的方式</p> <p>3) 人之所欲，施之于人</p> <p>三、团队沟通的要旨</p> <p>1、团队沟通的角色定位</p> <p>2、团队和谐的真正要义</p> <p>1) 理解和谐的本质</p> <p>2) 培养同人卦的精神</p> <p>3) 建立孝悌的文化</p> <p>3、团队凝聚的沟通五要素</p> <p>1、团队凝聚的源泉——关爱</p> <p>2、团队凝聚的根基——信念</p> <p>3、团队凝聚的动力——目标</p> <p>4、团队凝聚的纽带——信任</p> <p>5、凝聚团队的关键——协作</p>	
--	--	--	--	--

			<p>四、部门沟通的技巧</p> <p>1、与上级沟通的技巧</p> <p>1) 五项基本法则</p> <p>2) 六项建言方法</p> <p>2、跨部门沟通的技巧</p> <p>1) 同级相处的五项原则</p> <p>2) 部门间的沟通方式</p> <p>3) 部门间的服务模式</p> <p>4) 提高部门间沟通效率的方法</p> <p>3、与下级沟通的五大策略</p> <p>1) 等距交往</p> <p>2) 树立权威</p> <p>3) 周而不比</p> <p>4) 学会处下</p> <p>5) 躬行五者</p>	
<p>第四天</p>	<p>第四天 上午 9:00-12:00 10:00-10:10 茶歇</p>	<p>第七讲： 知人善任</p>	<p>1、识人之道</p> <p>1) 围栏法则</p> <p>2) 人才甄选的标准平衡</p> <p>3) 察言观色的人才甄别</p> <p>4) 考察人才的九征之法</p> <p>2、任用之道</p> <p>1) 先有司：因事设岗，人职匹配</p> <p>2) 赦小过：扩大心量，价值先导</p> <p>3) 举贤才：惟贤是举，组合搭配</p> <p>3、激励之道</p> <p>1) 认清激励的本来面目：激励的双刃剑</p> <p>2) 把握激励的真正要素：保健还是激励</p> <p>3) 胡萝卜+大棒的弊端：团队激励的难点</p> <p>4) 实施激励的三大步骤：经营人心的策略</p> <p>5) 面向知识性员工的激励：激励方式的转变</p>	

第四天	第四天 下午 14:00- 17:00 15:00- 15:10 茶歇	第八讲： 中道而行	1、中道的本质内涵 2、领导的权变原则 3、权变的艺术特征 4、领导权变的法则 5、领导者的中道法则 1) 领导模式的权变 2) 领导风格的权变 3) 实施中道领导的三大公式 4) 落实管理制度的中和之法 5) 中道而行的三重境界	掌握领导的艺术
------------	---	----------------------	---	----------------