

# 从优秀到卓越的领导力提升训练

**课程时间：**2天

**课程对象：**企业中、高层管理者

**授课方式：**互动式教学、多元学习、案例研讨、工作实务应用

**课程目标：**

- 1.革新观念、提升思维，实现从管理能力向领导才能的升华。
- 2.把握管理者与领导者的区别，掌握管理与领导力的区别。
- 3.了解领导者的定位与认知，了解领导者的魅力来源与特质
- 4.学习领导力之源泉—领导者思维创新，掌握跟随着准备的评估
- 5.领导力的实务应用-情境领导的操作方法，掌握个人领导力提升方法
- 6.运用领导力提升员工绩效，持续成长与自我革新

**课程特色：**

## 第一单元、管理与领导力

### 一.管理的概念、本质与职能

- ▣ 计划、组织与控制

## 二. 领导的概念、本质与职能

- ▣ 决策、沟通、协调与激励

## 三. 领导与管理的不同？

## 四. 领导与管理的关系

- ▣ 领导与管理的差异

- ▣ 领导与管理的联系

- ▣ 领导与管理的本质

## 五. 管理者与领导者的区别？

## 六. 领导力的内涵

## 七. 领导力内涵的演绎

## 八. 领导管理的基本原则

## 九. 领导工作过程

- ▣ 领导要让员工满意

- ▣ 优秀领导者的综合素质

- ▣ 领导方法和领导艺术体现领导力

## 第二单元、领导者的定位与认知

### 一. 领导的基本功夫（向下扎根）

- ▣ 领导的基本原则与应用练习

▣ 领导的互动要领与应用练习

▣ 领导的成长秘诀与应用练习

▣ 领导的心态调整与交流分享

## 二. 领导的未来共识 (向上开花)

▣ 领导主管的未来挑战 (趋势分析)

▣ 领导主管的未来困境 (个案分析)

▣ 领导主管的团队运作 (实例分析)

▣ 领导主管的团队共识 (共识分析)

## 三. 领导者的角色认知

▣ 运营负责都的角色认知

▣ 策略规划者的角色认知

▣ 团队带动者的角色认知

▣ 目标管理者的角色认知

▣ 人才培育者的角色认知

▣ 问题解决者的角色认知

▣ 绩效提升者的角色认知

▣ 创新变革者的角色认知

▣ 预应布局者的角色认知

▣ 学习成长者的角色认知

## 第三单元、领导力之源泉—领导者思维创新

### 一. 创新思维的兴起

### 二. 创新的五大定律

- ▣ 专注于新的思维组合
- ▣ 改变属性的组合

### 动态截取事物发展的不同阶段

- ▣ 改变原有思考的广度、幅度和深度
- ▣ 在心理环境中营造出正面、积极的情绪

### 三. 创意的源头

- ▣ 把握创意的三种源头；
- ▣ 认识自己的心智特征；

### 四. 破除各种思维定势

- ▣ 从众定势
- ▣ 权威定势
- ▣ 经验定势
- ▣ 书本定势

### 五. 创造性思维的三种基本训练方式--美式脑力法/日式系统法/中式焦点法/

### 六. 训练逻辑思维的 PD 法----过程决策法

- ▣ 能从整体上掌握系统的动态并依此判断全局

- ▣ 动态管理 (PDPC)

- ▣ 具有可追踪性

- ▣ 能预测那些通常很少发生的重大事故，并在设计阶段预先考虑应付事故的 措施

## 第四单元、领导力的实务应用-情境领导

### 一. 情境之评估

- ▣ 领导者效能因素

- ▣ 跟随者的准备度

### 二. 跟随者状态评

- ▣ 定义跟随者准备度

- ▣ 定义跟随者分类

- ▣ 跟随者准备度变量分析

- ▣ 跟随者准备度周期分析

- ▣ 领导者的效能因素

- ▣ 跟随者状态之动态关系

- ▣ 跟随者状态的评估方法及工具

- ▣ 案例分析

### 三. 领导者的领导风格

- ▣ 动态领导模式理论——情境理论

- ▣ 工作行为与关系行为的分析
- ▣ 领导风格的分析
- ▣ 权力基础与相对应的领导风格分析
- ▣ 实施情景领导的 3 个步骤
- ▣ 情境问题综合研讨

#### 四. 情境领导法

- ▣ 情境领导模式
- ▣ 情境领导模式之运用
- ▣ 作风与准备度之配合

#### 五. 情境领导应培养人才

- ▣ 如何做？
- ▣ 奖赏与惩罚

### 第五单元、个人领导力提升方法

#### 一. 领导者的魅力来源及特质

- ▣ 自信
- ▣ 坚定的愿景
- ▣ 叙述愿景的能力
- ▣ 追求愿景的强烈决心
- ▣ 彻底了解自己的天赋专长且善用

▣ 领导远见(Purpose)

▣ 领导热情(Passion)

▣ 自我定位(Place)

▣ 优先顺序(Priority)

▣ 人才经营(People)

▣ 领导权力(Power)

## 二. 领导者的权利来源

▣ 领导作风

▣ 建立领导地位

## 三. 领导者的人际关系法则

▣ 赢在影响力

▣ 人际关系法则一：不批评、不责备、不抱怨

▣ 人际关系法则二：给予真诚的赞赏与感谢

▣ 人际关系法则三：引发他人心中的渴望

▣ 人际关系法则四：给予真诚的赞赏与感谢

▣ 人际关系法则五：经常微笑

▣ 人际关系法则六：记得别人的名字

▣ 人际关系法则七：聆听。鼓励他人多谈自己的事

▣ 人际关系法则八：谈论他人感兴趣的话题

- ▣ 人际关系法则九：衷心让别人觉得他很重要

- ▣ 双赢思维→人际领导

- ▣ 知彼解己→强化交流

#### 四. 领导者自评

- ▣ 360 个人领导力分析

- ▣ 领导者风格测试

- ▣ 个人领导力优劣项分析

#### 五. 领导者权利与跟随者

- ▣ 试跟随者准备度恰当运用权利

- ▣ 领导权利与组织和谐

#### 案例分析

### 第六单元、运用领导力提升员工绩效

#### 一. 绩效问题

- ▣ 为何产生负面绩效

- ▣ 如何解决负面绩效问题

#### 二. 与跟随者建立伙伴关系

- ▣ 建立伙伴关系的步骤

- ▣ 建立伙伴关系的关键

- ▣ 如何有效解决分歧

## 情景领导与员工绩效

- ▣ 员工状态发展循环模式
- ▣ 员工状态退化循环模式
- ▣ 分析两种循环模式，有效提升员工绩效
- ▣ 实战模拟训练

## 三. 领导风格运用

- ▣ 指导与分派
- ▣ 提问与倾听
- ▣ 激励与反馈
- ▣ 授权与控制

## 案例研讨

## 第七单元、领导力持续

- 一. 统御能力----重新校准策略的实务技巧
- 二. 治理能力----重新校准标准的实务技巧
- 三. 关键能力----重新校准业务的实务技巧
- 四. 领导者杰出的关键
- 五. 领导者杰出的特征
- 六. 领导者杰出的生涯

七. 领导者杰出的行动

八. 领导者杰出的革新

课程回顾与反馈