

《新领导力》

——互联网时代的领导力修炼

互联网时代，领导力注入了新的元素。

回归本源，重返领导——这是当下管理者的重大挑战，不可回避的研究课题。

通过 10 年关于领导力的长期研究与实践，融入互联网思维，用全新的视角，

针对现在的人文环境，修炼领导力——不用依靠硬权力，依靠软实力，凝聚团

队，激励团队，引领团队。

课程时间：2 天/12 小时

主讲专家：沈丹阳

课程大纲：

第 1 章 解读领导：回归本源

- 1. 为什么传统管理逐渐不奏效了？**
- 2. 要成为领导者，不只是管理者；**
- 3. 领导与管理有哪些本质区别？**
- 4. 领导者的本质——吸引粉丝；**
- 5. 领导力的实质就是影响力；**
- 6. 领导者如何提升自身的影响力。**

案例：张瑞敏 30 年后如何扛起大锤再砸“海尔”

案例：360 周鸿祎如何“欲练此功，必先自宫”

第 2 章 领导者的互联网思维

- 1. 一切以用户为中心——用户思维；**

案例：三只松鼠如何快速成为坚果第一品牌？

管理应用：员工体验至上、快乐工作

2. 匠人精神/一根筋思想——极致思维；

案例：苹果为何可以赚取智能手机行业绝大部分的利润

管理应用：需求抓得紧，自己逼得狠，管理盯得紧

3. 做减法——简约思维；

案例：凡客陈年的困境，华为手机的崛起

管理应用：管理越简单越好

4. 快速迭代——迭代思维；

案例：三星迅速崛起，日本企业渐渐衰落

管理应用：经验由主角变配角，越来越不值钱，年轻人越来越值钱。

5. 坚持到质变的“临界点”——流量思维；

案例：创业企业说，不怕 BAT 抄袭，就怕他们不来收购

6. 将数据作为核心资产——大数据思维；

案例：大数据的应用领域——教育领域

7. 构建多方共赢的平台生态圈——平台思维；

案例：动车理论与海尔的人单合一双赢模式

管理应用：让每个人成为自己的 CEO；

8. 重塑产业格局——跨界思维。

案例：马云说，你们的职责就是灭了淘宝。

第3章 互联网时代领导工作的变化

1. 互联网时代，领导者的七个挑战；

1) 人人都有自己的声音；

- 2) 能力远比头衔重要；
- 3) 自愿的付出与投入；
- 4) 来自低层的力量；
- 5) 权力是流动的；
- 6) 所有的事情非中心化；
- 7) 决策是大众做出来。

2. 赢取挑战的四个转变；

- 1) 上司更多倾听专家下属的——颠覆过去的权威
- 2) 后 80 时代长辈向晚辈学习——人人都是专家
- 3) 让听得见炮声的人做决策——最接近答案的在一线
- 4) 用高马斯诺需求层次理论——自我实现的时代

3. 互联网思维下领导者的四个特质；

- 1) 赢取粉丝：你是真正的领导吗？看看有没有粉丝！
- 2) 创造三感：参与感、尊重感、成就感
- 3) 忧患意识：建设性焦虑——绝不会等到风暴雪来时
- 4) 谨言慎行：人人都是自媒体

第 4 章 凝聚人心——构建团队执行力文化

- 1.** 共启远景——什么是愿景，有什么用，为何要远景，远景如何规划？
- 2.** 共勉使命——什么是使命，有什么用，为何要有使命？
- 3.** 共建目标——什么是战略目标，它有什么用，为何要有战略目标？

案例：宋江的成与败，大雁团队凝聚力的终极原因

工具：远景、使命、目标

练习：如何制定团队愿景、价值观和战略目标

4. 构建执行力的“三化”原则；
5. 建立互联网特色的内部员工管理系统。

案例：猴子的试验与万达的竞争力

案例：某公司李总定义“执行年”的举措

6. 塑造执行文化三步曲；

视频案例：从《亮剑》看执行文化的建设；

行动方案：531 学习行动计划。

第5章 互联网思维培养卓越领导力

1. 表里如一；
2. 赚钱不忘行善；
3. 做事快速,诚信,透明；
4. 让员工参与；
5. 多听少说能力
6. 鼓励创新能力
7. 整合\高效能力
8. 让接近一线的人决策能力
9. 合作共赢能力(走心能力)
10. 自我颠覆的能力

第6章 收放自如——情景领导艺术

1. 衡量员工状态的两把尺子
2. 工作能力与意愿的分析

3. 员工状态的动态关系
4. 员工的四种状态
5. 四种不同的领导风格
6. 领导风格与员工状态的匹配
7. 督导过度与督导不足
8. 员工发展周期

案例：情境领导演练

演练：如何细致入微地夸奖员工？

第7章 引爆员工潜能——做教练

1. 视频欣赏：教练技术的魅力
2. 教练技术核心秘籍
3. 教练式领导三种角色
4. 教练式领导的四种能力
5. 教练式领导的五大步骤
6. 教练技术情景演练

案例：有一种领导，叫“元芳，你怎么看？”

案例：诸葛亮是如何败给司马懿的？

第8章 果断授权——让下属为你工作

1. 为什么领导总是很忙、很累？
2. 哪些工作要授权与不能授权；
3. 有效授权的关键原则；
 - 1) 结果导向——界定结果；

- 2) 果断授权——边做边学；
- 3) 问对问题——迫使思考；
- 4) 即时激励——创造信心；
- 5) 明确原则——不限方法。

4. 有效授权的注意事项。

工具：猴子管理法

案例：任经理的一天与糟糕管理者的误区