

# 卓越领导管理之道(领导力)

## 【课程背景】

为什么同样的队伍，换了领导后会出现不同的工作业绩？为什么相同起跑线上的企业，却可以由于不同的领导而出现截然不同的运营结果？为什么企业内部不同部门的业绩差异会那么大？答案往往在于这些企业或部门领导的领导艺术与决策能力的不同。不同领导者带领的企业，在同样的情况面前会采取不同的管理决策，从而导致出现不同的运营结局：有的企业发展壮大了，有的企业却还在苦苦支撑；有的部门业绩上去了，有的部门却被远远抛在后面。21世纪的领导不仅仅需要较高的领导艺术，也需要科学的决策技术。

本课程透过生动的事例帮助学员理解领导艺术与决策管理模型，使学员通掌握领导学与决策学的理论与方法，进一步全面认识并找到自己当前阶段领导力决策力的长短板，有针对性地提高领导艺术与决策能力，正确推动企业的运营与管理，推动企业的发展壮大。

## 【课程收益】

- 学习领导方法和领导技巧，增进和强化领导技能
- 掌握有效运用各种管理决策技术,提高决策能力
- 掌握带领团队前进的方法，提高团队的总体绩效
- 提升个人领袖魅力，建立领导威信
- 明确有效沟通技巧，提高沟通效率与沟通水平。

## 【课程对象】

企业中高层管理人员

## 【课程时长】

1天(6小时/天)

## 【课程老师】

周洪超老师

## 授课方法

理论讲授,案例分析，头脑风暴，工具介绍，工具演练，互动讨论，讲师点评，改善计划。

## 课程大纲

### 第一讲：卓越领导力概述

- 一、领导与管理者的区别及角色定位
- 二、卓越领袖应具备的素质
- 三、领导者的职能

1、指导职能

2、监督职能

3、协调职能

4、管理职能

四、卓越领导的八种类型

五、领导力模型

360度模型、五力领导力模型、柯维领导圣则

六、卓越领导力的六项修炼

1、超速成长的学习力

2、高瞻远瞩的决策力

3、选贤任能的整合力

4、带队育人的教导力

5、绩效超常的执行力

6、人心所向的感召力

## 第二讲：问题分析与决策

一、培养敏感的问题意识

二、找到问题，找准问题

三、查找真因，锁定关键要素

1、问题树法

2、MECE法

3、鱼骨法

4、柏拉图法

5、脑力激荡法

6、5Why问题分析法

四、有效决策，优选对策

对症下药法、标本兼治法、决策矩阵法、PMI思维决策法

五、创造性解决问题

求异思维法、逆向思维法、组合法、创新试错法

六、成效追踪与工作改善

决策成效追踪、成效确认、标准化、流程化

### 第三节 企业运营与领导管理

#### 一、 战略规划——认清行业发展方向，做正确的事

- 1、解决之道——发展规划激励
- 2、激励之道——共创美好未来、开创事业发展平台
- 3、激励策略——长期激励、中期激励、短期激励
- 4、战略规划案例分享

思考：战略的选人、育人、用人、留人策略

#### 二、 量体裁衣搭组织平台，解决“谁来做，做什么，正确地做事”的问题

- 1、解决之道——组织设计与职能分工
- 2、激励之道——要我做转变到我应做、我要做

思考：职能的选人、育人、用人、留人策略

- 3、激励策略——法治与情理
- 4、组织设计与职能分工案例分享

#### 三、 打通企业运营流程六脉，解决“把事怎么做规范正确”的问题

- 1、解决之道——流程设计与优化激励
- 2、激励之道——办事高效顺畅、没有风险漏洞：从做什么到怎么做
- 3、激励策略——长期激励、短期激励
- 4、流程设计与优化案例分享

思考：流程的选人、育人、用人、留人策略

#### 四、 解决薪酬激励管理的问题

- 1、解决之道——薪酬设计与激励
- 2、激励之道——企业发展需求与员工个人需求的满足：五大平衡薪酬设计方法与步骤
- 3、薪酬设计与激励案例分享

思考：薪酬的选人、育人、用人、留人策略

### 第四讲：有效授权与士气激励

#### 七、 授权的必要性和重要性

#### 八、 适度授权

授权的五个级别：指挥式、批准式、把关式、追踪式、委托式

#### 九、 建立约定，限时复命

#### 十、 士气激励

□ 启动愿景，确立目标

- 赋予厚望，表达期待
- 因应需求，合理激励
- 区别对待，巧用激将法
- 工作乐趣化，及时庆祝
- 兑现诺言
- 巧用危机意识