
领导力的提升与开发

一、什么是领导力

领导力可以被形容为一系列行为的组合，而这些行为将会激励人们跟随领导去要去的地方，不是简单的服从。根据领导力的定义，我们会看到它存在于我们周围，在管理层，在课堂，在球场，在政府，在军队，在上市跨国公司，在小公司直到一个小家庭，我们可以在各个层次，各个领域看到领导力，它是我们做好每一件事的核心。一个头衔或职务不能自动创造一个领导。

案例：好莱坞影片《兵临城下》(Enemy at The Gate)的启示

案例点评：

领导不是职务地位，也不是少数人具有的特权专利，而是一种积极互动的目的明确的动力。通俗地讲，领导就是引导团队成员去实现目标的过程，主要包括以下几个方面：

引导：涉及到领导者的领导技巧,包括授权和管理下属等。

团队成员：在团队中员工的人际关系、沟通、冲突管理以及团队建设和维持。

目标：涉及到企业的战略目标的制定和决策。

实现过程：涉及到战略实施中的执行，以目标为导向的组织变革和组织创新。

- ◆ 领导的实质是影响
- ◆ 领导力的本质是影响力
- ◆ 领导力即获得追随者的能力

领导者获得追随者的能力

主要表现在三个方面

二、制约领导力提升与开发的主要因素

制约因素之一：道德失范□

制约因素之二：权力滥用

制约因素之三：决策失误□

制约因素之四：用人失察

制约因素之五：协调失衡

□制约因素之六：思维僵化□

制约因素之七：心理障碍

□ 心理障碍包括心理失调和情绪失控两个方面。

□

制约因素之八：言行失体□

制约因素之九：眼界限制□

三、领导力提升与开发的

(一) 提升控制力

——领导力的关键

□ “没有控制，领导者就无法管理，组织就不起作用，组织的日常工作如果不通过有效的控制，使它在轨道上正常运转，最好的计划和决策都会落空。”

(二) 提升决策力

——领导力的重点

经验是什么？

经验领导和科学领导有什么区别？

(三) 提升执行力

——领导力的展示

“执行不只是那些能够完成或者不能够被完成的东西，它是一整套非常具体的行为和技术。执行本身就是一门学问”。

(四) 提升领人力

——领导力的标志□

□ 领人包括育人、识人、选人、用人、管人

(五) 提升协调力

——领导力的基础

- 主动了解上级
- 与上级关系要适度
- 保持“中立”，等距接触
- 发奋工作，赢得信任
- 学会得到领导的赏识
- 巧给领导提建议
- 善于处理各种矛盾

(六) 提升沟通力

——领导力的链接

案例：艾森豪威尔的绳子

(七) 提升调适力

——领导力的保证□

(八) 提升表达力

——领导力的体现

(九) 提升创新力

——领导力的动力□

怎样提升与开发领导者的创新(思考)力呢？

1. 培养十三个创新特质：

主动好奇；敏锐洞察；善于变通；大胆疑问；独出心裁；独立思考；始终自信；持久意志；丰富想象；深思熟虑；心理平稳；敢冒风险；流畅表达。

2. 学会四个创新因子:直觉、想象、灵感、机遇思维。

3. 掌握两类创新方法：发散思维;聚合思维。

4 . 运用多种创新技法:

5 . 经常进行创新思维训练

(十) 提升学习力

——领导力的核心

□ 学习力是指个人、团队和组织所具备的有效学习的能力，是学习动力、毅力、能力、效率和转化力等要素的综合体现。

□ 领导者的学习力是指领导者带领组织学习，并不断寻求解决问题，进行变革创新的能力，是一种新的领导理念。