

《行为领导力》

——系统提升管理者的领导艺术

● 课程背景

解决所有问题的关键之关键，还是在于领导者。

全球范围内领导力开发的需求增长迅猛。由 DDI 公司 (Development DimensionsInternational) 实施的一项针对 5000 名人力资源领导者的最新调查显示，高达 82% 的企业都难以找到合格的领导者，而两年前的数值是 74%。有力的领导是使整个企业的不同层级都需要首创精神，而不仅限于最高管理层。领导力发展是一个没有终点的过程，也不是单个的孤立事件，必须吸纳组织各级人员的参与。领导力是短缺资源，并因为这种短缺，许多企业难以适应全球竞争加剧的时代。领导力发展被看作是长期投资，需要对各级经理人作持续培训、指导、辅导、奖励，并提供源源不断的发展机会。领导力需要随时转化而改变，企业必须随时准备好，重新塑造它们所发展的领导力的内容和重点。

◇ 卓越领导者的五种领导行为



詹姆斯·库泽



巴里·波斯纳

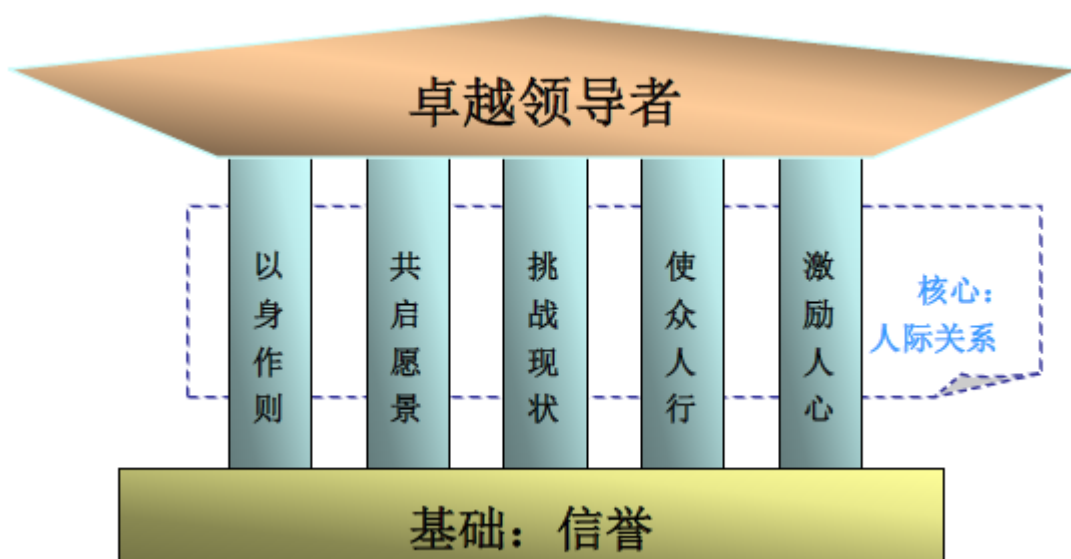
提高经理人的领导力应当关注行为。

领导力：是领导者如何激励他人自愿地在组织中做出卓越成就的能力。领导力并不是拥有超凡能力的少数几个领袖型人物的专利。而且，领导力并不完全取决于个人的人格魅力，

它也是一种实践，通过领导者的共同实践能够提炼出领导力的素质模型。领导者的最佳行为的确具有某些共性。这些行为不会因为产业的不同，职业的不同，社会的不同和国家的不同而变化很大。好的领导活动可以理解并且没什么不一样。虽然每一个领导者都是独特的人，但他们进行的实践活动却是相同的。并且是可以通过学习而领会的。

通过案例分析和调查问卷，深入研究领导力的内在机制。通过 20 年的研究卓越的领导者

应当注重培养以下五种行为：**以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心。**



- **课程对象：管理层**

- **课程目标：**

- 1) 使学员深刻理解行为领导力的五种行为，以提升领导力；
- 2) 通过实践和体验认识自身的行为领导力水平，发现领导实践中的问题，加强自我反思；
- 3) 在团队协作过程当中深刻体会良好沟通协作的重要性；

4) 通过领导力练习，提升决策能力和经营管理水平，加强领导之间的学习和换位思考。

在这一点上许多大师的观点都相当一致：领导力提升必须通过实践方可以获得的。对领导力的研究理论非常多，詹姆斯·库泽斯、巴里·波斯纳的针对行为的研究无疑是其中最具权威性和实践性的。

《行为领导力》课程选择他们的《卓越领导者的五种行为》作为理论基础，目的是遵循“实践”之路。因为，我们可以看到许多的理论都是从不同角度阐述了卓越领导者不同方面，而对于一个“领导者”而非理论家来说：学习行为才是达到培训目标的“实践”之路。



《行为领导力》课程是基于对体验式培训学习圈的理解，整个课程强调体验和练习。

本课程根据培训需求不同：可能组合的培训方式有：领导力主题实践、主题讨论、测评、案例分析、高管主题分享、影像辅助教学等。正是采取一种体验式的培训形式，因此也不会有大块的知识性的灌输，而是注重引发学员对领导力行为的关注和思考，通过“体验—反思”使学员了解并尝试初步建立领导意识、感觉，能够在领导实践中注重并学习卓越领导者的物种行为，以达到提高学员的领导能力的目标。

● **课程结构设计：**

标准课程时间为两天，以领导力行为作为主线，在培训中将根据不同主题重新选择领导。通过领导谈自己的感受收获外，被领导者也将观察行为，在互动分享中进行。每一项目均不同程度的经历：活动—发表—反思—理论—应用使学员在体验实践、解决问题和分享讨论中取得收益。

第三部分课程大纲

破冰

形式：领导实践

基础：信誉

如何影响追随者信任领导，并一起完成组织任务，是领导者的基础。

1. 领导的核心是人际关系

2. 领导的基础是信誉：

行为 1：以身作则：明确自己的理念，找到自己的声音

使行动与共同的理念保持一致，为他人树立榜样

体验环节：

对于目标管理的解读和冲突的营造，领导力的基础的思考，简单、直接而又深入。

行为 2：共启愿景：通过沟通传达自己的理念、目标，取得追随者的信任，感召他人。

领导力就是影响力，沟通是一个重要的能力。

如何影响追随者信任领导，并一起完成组织任务，是领导者的。

行为 3：挑战现状：通过追求变化、成长、发展、革新的道路来猎取机会。进行试验和冒险

把握主动权，激发他人的主动性，挑战源自于内心，善于革新和创造。

从错误中学习，积极应对压力和变化，敢于承认错误，不断改正。

体验环节：

行为 4：使众人行：有效领导，建立一个有效的领导团队。

了解团队成员的各自特点，合理分工。

聚合众人的力量，肯定自我领导，提供多样性的选择，在实践中解决问题。

体验环节：

整个项目模拟的是信息经过层层传递，沟通不到位导致项目不能完成的情况，考察的是领导者推动他人达成目标。

行为5：激励人心：领导者是要发挥团队成员的能量

有效领导并能够激励团队成员是领导者的重要能力。

体验环节：

挑战极限：领导者带领团队不断缩短报数时间，完成看似不可能的任务，通过成绩的取得

激励团队士气，以使团队取得更大的胜利！