
卓越领导力培训课程

主讲.李德

■ 导入：2011年全球领导力高峰论坛

1. 中国企业领导力开发的现状
2. 卓越领导力的三大层面：
 - a 个人领导力、 b 团队领导力、 c 组织领导力

❖ 案例剖析：杰克·韦尔奇谈要多一点领导.少一点管理

第一部分、组织领导力与企业战略发展

壹. 组织领导力是企业的核心力

录像案例. IBM 公司大象重新起舞

IBM 公司为何出现生存危机？

高效组织领导力挽救 IBM.

二. 组织领导力的 4 棒匹配系统

1. 第一棒组织领导力. 帅才领导力
2. 第二棒组织领导力. 将才领导力
3. 第三棒组织领导力. 头才领导力
4. 第四棒组织领导力. 兵才领导力

案例剖析. 乔布斯选库克.引发对组织领导力的反思.

三、组织领导力的 4 棒最佳组合

1. 企业创业阶段领导力组合。 .
2. 企业发展阶段领导力组合。 .
3. 企业成熟阶段领导力组合.

四. 大数据互联网时代."领导力"的 6 项新课题

案例剖析. 好的董事长只做三件事

第二部分 领导力的含义:

一. 领导的含义:

1. 管理大师杜拉克对“领导”的论述
2. 组织行为学论述“领导”
3. 团队领袖与老板不是一码事.

❖ **案例剖析**: 李嘉诚谈团队领袖与老板

式. 史蒂芬.柯维论述领导力与以身作则

- a. 树立榜样. b. 建立关系. c. 授之以渔

❖ **录像案例**: 东风日产郑 X 的领导力以身作则展示.

三. 个人领导力的金字塔模型

- a .楷模
- b .引导
- c .辅导

四.李嘉诚谈团队领袖领导力的含义:

❖ **录像案例**: 汽车华尔兹团队的领导力

四. 领导力的 4 大素质分解

1. 领导力的 4 素质展示

素质 1.战略思维

素质 2. 激情

素质 3. 热情

素质 4. 凝聚力

2.从个人领导力互补到团队领导力

❖ **案例剖析**. 腾讯五人团队领导力的 360 度互补

第三部分、如何提升个人领导力

一. 全面提升”个人领导力金字塔模型”.

1. (领导力金字塔模型) “楷模力 ”的提升

- 1).楷模是一种无形的号召力
- 2).领导者楷模的两大要素：人格楷模 + 行为楷模
- 3).领导者的人格楷模提升

录像案例：HZ 团队的领导者的人格楷模

4). 领导者的行为楷模提升

案例剖析：IBM 公司领导力楷模模型：

小组活动：80 .90 后部属心目中的领导楷模

2. (领导力金字塔模型) “引导力 ”的提升

- 1) 运用 ”引导” 提升领导力
- 2) 领导力 “引导 ”的 4 项原则
 - a. 引导必须双方建立信任
 - b. 引导以双方自信为前提
 - c. 引导须双方视为伙伴关系
 - d. 引导贯穿大量的有效沟通

录像案例：一次有效”引导” 部属的绩效面谈

小组活动：如何有效 ”引导” 80.90 后部属

3. (领导力金字塔模型) “辅导力 ”的提升

- 1). 领导者辅导力的 “教练” 角色
- 2). 领导者辅导力的本质: 发展部属的竞争力

案例剖析：一个被港大. 北大录取的女高中生.

3). 如何运用 ”辅导” 提升领导力

a 建立伙伴关系：培养信任和理解；

b 激发承诺：建立意识和联盟；

c 提供技能：强化学习；

d 发扬坚持不懈：把握机会；

❖ **实例练习**：对部属 BEST 辅导谈话模式练习

三、如何强化情景领导 - 提升个人领导力

1. 情景领导力与 OB 领导生命周期理论：

2. 情景领导力提升的程序推移：

a 高工作与低关系 → b 高工作与高关系 →

c 高关系与低工作 → d 低工作与低关系

录像案例：DB 公司对新员工的辅导策略

四、如何转变领导风格 - 提升个人领导力

1. 个人“领导行为 4 分图”分析

领导行为的二维定义：a 工作行为. b 关系行为

2. 个人领导风格转变的策略

问卷调查：个人领导风格问卷调查与剖析

第三部分、组织发展 OD 与提升组织领导力

1. 战略决策力

2. 组织自我更新力

3. 组织发展 OD 变革三步曲模型：

1) 解冻力

- 2) 推进力

- 3) 再冻力

- ❖ **实战演练.** 勒温变革三步曲模型:
- ❖ **案例剖析:** 2014 年联想集团的组织领导力剖析。

第四部分、团队领导力的互补提升

一. 如何从个人领导力跨越到团队领导力

- 个人领导力开发：1.先天潜能、
2.后天开发、
3.后天无法开发. 需团队互补

二. 团队领导力的互补提升

TEAM 领导力模型：不同工作团队的领导力互补.

- ❖ **案例剖析.** 腾讯团队领导力的 360 度互补.

第五部分、寻求如何领导 80.90 后员工的切入点

1. 80.90 后员工的工作价值观剖析：
2. 80.90 后员工的人生价值观剖析：
3. 80.90 后员工的职业行为剖析：
4. 80.90 后员工的心灵错位现象
5. 领导 80.90 后员工面临的“管理代沟”
6. 领导者寻求的 8 项领导方法 (80.90 后员工)

- ❖ **案例剖析.** 如何看待 90 后的李天一现象

■ **培训方式：** 理论讲授、小组活动、大组交流、实例剖析

案例讨论、录像教学、角色演练、技能演练