
卓越团队领导力提升

一.课程对象

□各级管理者

□骨干员工

二.课程背景

□领导力又称影响力，就是指在管辖的范围内，充分的利用人力和客观条件，在以最小的成本办成所需的事，从而提高整个团体效率

□提升团队管理者的领导力，“自我提升”是基础，“上下互动”是落地

三.课程说明

□**课程时间**：2天，每天6～7小时

□**教学方式**：讲解、互动、小组讨论、案例分析、经验分享……

□**课程内容**：可根据客户的要求，定制调整，并以最终讨论稿为准

四.课程大纲

（一）团队领导者必备的核心思维

1.领导、领导职能、领导者

2.什么是思维？

3.现代企业领导的本质含义

(1)权力是领导的基本特征——权力来源

(2)责任是领导的真正象征

(3)服务是领导的实质内涵

4.什么是领导者必备的思维

(1)系统思维：注重结构，全局思考

(2)双赢思维：扬长避短，取长补短

(3)艺术思维：弹性管理，亦此亦彼

(二) 团队领导者的角色认知——看清自我

1.古希腊哲学的最高命题……

2.自我认识之难

3.领导者的角色定位

4.领导者的核心认知

(1)双重角色

(2)人事观

(3)竞合观

(4)忠诚观

(5)协同观

(6)平衡观

(7)权力观

5.领导者的角色行为要求

(三) 团队领导者的情商提升——情商比智商更重要

1.智商（IQ）是什么？

2.情商（EQ）是什么？五大核心内容

3.智商、情商与领导力的关系

4.情商的几大死结

5.情商提升技法

(四) 团队领导者的心态调整——心态决定工作的状态

1.心态是什么

2.心态为什么那么重要？

3.领导者必备的工作心态

4.如何调整工作心态？

(五) 团队领导者的思路形成——没有思路就没有出路

1.思路是什么？

2.思路对领导力的重要性

3.几个核心理念

4.如何找到工作思路？

(六) 团队管理人性假设——产生有效互动的基础

1.管理人性假设

(1)经济人假设——人之初，性本恶

(2)社会人假设——人之初，性本善

(3)自我实现人假设——自我激励、富有挑战

(4)复杂人假设——因势利导、因势而变

(5)文化人假设——团队建设、企业文化

2.领导效能的影响因素

3.领导理论的三阶段

(1)领导特质理论

(2)领导行为理论

(3)权变领导理论

(七) 个性化团队领导风格——优化领导和下属的关系

1.专制式、民主式、放任式

2.双中心

3.9 - 9 管理方格

4.情景领导

(1)跟随者

(2)准备度水平及确定

(3)准备度水平的“一个要点”和“三个特定”

(4)四种领导风格

(5)匹配领导风格

5.领导风格的综合应用

(八) 成员激励——让人人都积极

1.员工激励的含义

2.内容型激励

(1)需要层次理论 (美国心理学家马斯洛)

(2)双因素理论 (美国心理学家赫茨伯格)

3.过程型激励

(1)期望理论 (美国心理学家费鲁姆)

(2)公平理论 (美国行为科学家斯塔西·亚当斯)

(3)强化理论 (美国心理学家斯金纳)

4.不花钱的激励方法

5.员工激励的综合应用

(九) 团队领导者的沟通——沟通无局限

1.什么是聪明的沟通力？

2.什么是沟通的关键？

3.如何做好向上沟通

4.如何做好平行沟通

5.如何做好向下沟通

课程可以根据客户实际情况，定制调整