

---

# 《领导力提升》

## 【课程背景】

领导力提升是一个过程。

当您参加了此次培训，恭喜您即将开启一段提升领导力的新旅程。这段旅程中可能始终伴随着艰难的挑战，在此之前明确以下问题，或许能对您的领导力提升过程更有帮助。

我为什么要发展领导力？

我是否已经做好准备更加客观的认识自己？

我准备好了接受内在的自我变革带来的影响吗？

当工作和发展活动发生冲突时，我会动摇吗？

当我遇到挫折和困难的时候，我会放弃吗？

“千军易得，一将难求”，优秀的领导者会使组织效力和业绩更上一个台阶。因此公司投入大量资源开展领导力评估和发展项目，是为了帮助您更好地了解公司对于管理者的要求和期望，认知自我，更好的规划和发展未来。

而行为的改变及能力的提升更多是从工作和生活中不断学习才能实现的，需要你投入更多的精力和时间去完成，你做好准备了吗？那就出发吧。

## 【培训分析】

管理者的管理能力是许多企业面临的难题。提升管理者能力，应该从以下几个方面出发

优秀领导者的行为与特质

以人为本

掌握方向

计划执行

最重要的特质是作对的事而且把它做好。

方法理论

领导力梯队的概念与方法最早由哈佛大学教授拉姆·查兰 在 20 世纪 90 年代提出，在过去几十年被广泛应用于诸多跨国大型企业的人才培养中。

---

作为人才培养的长久之计，企业必须从内部构建、发展并保持一条通畅的领导力梯队。通过培养领导人才的各个阶段，比如工作价值、时间管理、管理技能等发生的至关重要的变化。

我们知道，要提升经理的行为习惯，最重要的不是去灌输，而是引导他们自我发现，自我成长，这就需要我们在课程中互动，让学员有更多反思、训练、体会的机会，这就是“721法则”。

### **【培训方式】**

录像演示

游戏感悟

心理测试

互动问答

小组讨论

### **【课程大纲】**

#### **一、领导力概论**

什么是领导力

比尔盖茨的领导素质理论

德鲁克谈领导力

领导力框架

9个领导者的关键能力

领导力发展的六个阶段

大局观

承担责任

引领方向

创造环境

#### **二、战略上-掌握方向**

---

指引方向-目标管理

案例-阿里巴巴

案例-凡客

案例-联想

搭班子

定战略

带队伍

选对做好

知人善任

案例-长崎蛋糕

案例-寿司之神

案例-讨论

随时随地招录人才

领导力实践

案例展示-万丰

案例-google

计划执行

执行力分解

执行力=目标+工具+流程+绩效+激励

### 三、用户思维

以客户为中心

作为厂商，必须从整个价值链的各个环节，建立起“以用户为中心”的企业文化，只有深度理解用户才能生存。没有认同，就没有合同。

---

案例-王敬宇 北雁商城执行总裁

案例-吴琼瑛 浙江三力士橡胶股份有限公司总经理

#### **四、有效沟通**

沟通原理

沟通漏斗

同理心沟通

沟通基础

建立信任

以身作则

公平公正

案例分析

如何有效的布置任务

案例 1-演示

讨论

案例 2-演示

#### **五、人才-员工激励打造团队凝聚力**

奖励制度执行

员工发展通道

激励工具与方法-案例分享与讨论

合理的货币交换

领导者的自律

---

相对公平

人性化

愉快的工作氛围

让员工认可工作的目标和价值

与员工建立稳固的关系。

让员工感到自豪

赞美-

案例分享案例-宁波海天

案例-华为

凝聚下属-案例分析

## 六、运营-引领变革

案例-流程优化

持续创新

环境的变化-互联网时代

创新-让企业可持续发展

创新案例

互联网思维下的企业管理-未来大数据领导力

## 七、运营-绩效评估

绩效管理中的需要注意的问题

1. KPI 需要得到从上至下从心里的支持

2. 简单明确可操作

- 
3. 有效运用 IT 的工具
  4. 目标与绩效考核紧密结合
  5. 强调它沟通平台的作用
  6. 错误的让人力资源部门做为主要责任人
  7. 把考核结果做为发钱/扣钱/升值的工具
  8. 指标模糊
  9. 把过程做指标
  10. 业绩数据水分过大
  11. 企图在一套目标管理系统中解决所有的问题
  12. 神化 KPI 管理
  13. 企业文化的支撑

## 八、文化-建立良好的工作习惯

好的企业文化

客户为中心

以结果为导向

追求卓越

团队精神

不断创新

高绩效

让对手从心里佩服

如何建立企业文化

案例-习惯的建立

---

让员工相信