

《领导力提升与领导魅力修炼》

【课程概述】 如何决策？如何驭人？如何保证组织的执行力？越来越多的企业已经把怎样做领导、怎样快速培养领导能力摆上了重要日程，那么如何快速提升企业的领导力呢？本课程依据领导学理论和 大东方领导力模型，全面解析企业中高层领导面临的种种问题，通过企业管理中的情境案例，让领导者深刻体会“专业队”与业余队的区别。并就领导如何学习成长、科学决策、组织团队、知人善任、培育团队等给出了一系列科学而实用的方法。与一般领导力课程相比，理论架构严谨，可操作性极强。是一门即学即会、用之有效的课程。近年来，近百场次的课程实践与改进，使该课程日臻完美。

【课程对象】 企业高层的领导人

【课程目标】 确定卓越领导的素质，抽象六种领导力；根据六种领导力演变为 18 项修炼；再提炼出领导工具以提升企业高层者的综合管理素质，加强高层者的团队管理能力使基层管理者逐步实现从优秀走向卓越。

【授课方式】 教授演讲、互动分析、问题讨论、工具应用和实战案例分析相结合

【课程时限】 1-2 天

【课程大纲】

引言部分：

最高领导如何领导

现代领导胜任度测评

一、持续成长的学习力

1.领导的心智模式

借用他人资源达成组织目标

运用简单的方法解决复杂的问题

先掌控自我，再掌控世界

将 5%的希望化为 100%的现实

KISS 原则 (Keep It Simple,Stupid)

成功的领导者皆是卓越的简化者，他能化解争执，提供一个众人皆能明了的解决之道。——鲍威尔

——鲍威尔

案例分析：

2.获取超人能量

通过人的惰性分析，理解烦恼、压力、能力，及三者关系

管理能力的持续性能源----领导力来源、能力获得模式

案例分析：让部下由抵触到佩服#

3.最高领导学什么

领导学习的理法对应原则

现代管理者高效学习方法----累加式学习到裂变式学习，突破人生发展及管理上的瓶颈

案例分析：

二、多谋善断的决策力

测试你的高效决策力

1.决策基本动作

决策要领三步动作

最高领导的咨询职能

学会中医“望”、“闻”、“问”、“切”——四步循环、创新应变

案例分析：

2.超常赢利模式

超常 V8 赢利模式：战略领跑模式、起点垄断模式、终端控制模式、资产裂变模式、隐形收益模式、特种行业的新利润区、主业精专模式和价值平台模式

案例：

3.排除决策干扰

其实决策并无对错之分，只有决策过程是否合理的问题。——彼得·德鲁克

我们在决策的时候为什么会出现决策偏差呢？原因有 4 个方面，四种对策。

案例分析：理智分析的要诀

三、整合资源的组织力

1.透析人才特质

引导案例：按顺序杀宠物

用智商和情商组成的四个象限，形成四种不同的人才特质，不同特质就形成的管理方式，对症下药就能游刃有余。

人才特征与人才潜质

案例分析：

2.领导的权力境界

领导的权力结构模型

情景权变法则——授权与受权

案例分析：

3.班子建设模式

董事长与 CEO、副总的配备原则

法人结构治理

文化理念治理

案例分析：

四、带队育人的教导力

1. 造就卓越团队

领导者建队伍的四节原理

完美团队建设的五行法则

案例分析：

2. 引领群体行为

一个管理者不可能事无巨细都去一把抓，最后是捡了芝麻丢了西瓜，扼杀了部属的积极性；但管理者也不能高高在上，脱离实际脱离团队成员的实际工作，造成闭门造车。

用标杆引导

从标准化、规范化、制度化到弹性执行，再到柔性化、人性化

案例分析：

3. 领导的6步教练法

领导就是教练，当不好教练的领导不是好领导

建模、预热、辅导、评校、固化、习惯的要领

韦尔奇的教练法

案例分析：

五、达成绩效的执行力

1. 玩转绩效魔方

绩效是组织存在的价值所在

绩效、价值和资源的辩证关系

绩效管理的3个层面、4个维度、12个管控点

案例分析：

2. 强化执行机制

事先：承诺法则——勇于承担责任

事中：反馈法则——让执行顺畅些

事后：奖罚法则——让明天更美好

案例分析：

3. 激活内在动力

激发成长的内动力

员工满意度法则

阶梯法让无形激励有形化

案例解析：

六、凝聚人心的感召力

1. 施展人际影响

领导者的修养模型——内外兼修

领导者的魅力指数

领导者魅力释放步骤

案例研讨：

2.构建和谐文化

企业文化到底是什么

和谐文化的 10 大要素

不同层级领导在文化建设中的职责和任务

关键是企业文化最终能否被员工接受，而且根植到内心，养成良好文化习惯——包括务实、踏实、危机意识、系统思维、积极进取等。

研讨分析：

3.领导者的境界观

领导的成长轨迹——4 级台阶

领导的理念周期——3 级境界

领导的核心真谛——2 元要素

案例分析：