

---

## 《现代企业干部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】企业中、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】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

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、进取、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：