

# 《卓越的领导与执行能力》

## ▣ 领导的角色认知与正确定位

- ◇ 领导的角色认知
- ◇ 领导在管理结构中的科学定位

## ▣ 解析领导能力构成的四项基本要素

- ◇ IQ，智慧商数
- ◇ EQ，情绪商数
- ◇ AQ，逆境商数
- ◇ LQ，领导商数
- ◇ 案例分析与评述

## ▣ 领导驾驭团队常用的五大典型方法与实用手段

- ◇ 合法权
- ◇ 报酬权
- ◇ 强制权
- ◇ 专家权
- ◇ 典范权
- ◇ 案例分析与评述

## ▣ 学会掌握高超的沟通技能与领导艺术

- ◇ 沟通的概念、作用和科学内涵
- ◇ 沟通产生障碍的根源解析
- ◇ 沟通中的典型行为及有效分析
- ◇ 与上司沟通表达的科学方法
- ◇ 与平级沟通表达的有效手段
- ◇ 与下级沟通表达的正确态度
- ◇ 学会跨部门的沟通表达及有效协调
- ◇ 学会在沟通与表达中真正重视并努力实践换位思考
- ◇ 案例分析与评述

## ▣ 通过科学辅导有效提升团队的执行能力

- ◇ 工作中辅导技巧的重要意义及作用
- ◇ 辅导过程中所应包含的八大标准步骤及内涵
- ◇ 学会做好辅导前的科学准备工作
- ◇ 员工接受辅导与学习的典型步骤及方法
- ◇ 汉堡规则在辅导员工中的科学运用
- ◇ 辅导员工的四种典型风格和管理境界
- ◇ 辅导员工的相关注意事项

### ◇ 案例分析与评述

## ▣ 通过有效授权和激励大力提升团队的执行效果

- ◇ 授权的定义
- ◇ 授权的科学内涵
- ◇ 授权在辅导中的重要意义与作用
- ◇ 开展有效授权的正确步骤
- ◇ 授权实施过程中的典型问题及注意事项
- ◇ 激励在团队管理中的重要作用
- ◇ 团队管理中常用的激励手段
- ◇ 应鼓励物质与精神并重的基本原则

### ◇ 案例分析与评述

## ▣ 领导与执行过程中应努力避免的 10 大误区

- ◇ 拒绝承担个人责任
- ◇ 未能及时启发下属工作人员
- ◇ 没有养成良好的工作习惯
- ◇ 在团队内部形成对立
- ◇ 一视同仁的管理模式
- ◇ 只看问题，不看目标
- ◇ 不当主管，只做哥们
- ◇ 纵容能力不足的人
- ◇ 眼中只有超级巨星
- ◇ 未形成有效的部门行为规范

## ▣ 付诸实践，收获成功