

# 积极领袖力——四效领导力

## 课程背景：

如今领导力课程满天飞，但我们需要了解的一个问题，什么是有效的领导力，“领导特质”和“绩效”怎么影响有效的领导力，领导力的提升与绩效的关系。中国各型企业的转型升级、商业模式创新发展也已经到了非常关键的时刻，因此，中国企业也必须要培养和造就出一代卓有成效的领导者，企业也迫切的需要一门针对绩效清晰定义并有效取得绩效的一门课程，同时培养一批能正确面对绩效的管理者，无论在创新性、实用性方面能够看到中国更多的企业领导者、培训工作者在符合国情的领导力理论与实践方面获得大发展。

## 课程目标：

本课程不仅是西方企业管理中领导力培训的经典和指导手册，也能为当今中国企业领导者素质方面提升做出有价值和有意义的贡献，为培养中国自己的企业领导者提供了可借鉴的理论与实践指南，也能够为各级领导者的观念转变、以绩效为导向、经营实质精髓、领导力艺术的提升产生较大的影响。

**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**企业负责人，HR负责人、培训管理者

**课程方式：**讲师讲授+案例分析+小组讨论

## 课程大纲

### 第一讲：企业赋予领导者的角色与职责

1. 明确绩效—领导者有效绩效的标准

**小组讨论：**对企业绩效的理解与包含内容

2. 定义四种绩效的战略意义

3. 领导力的基本解析

### 第二讲：绩效均衡性产出的模型

1. 公司绩效平衡性的标准

2. 绩效培养宝典“员工、组织、客户、投资”

**小组讨论：**针对四种不同因素的绩效是怎么理解的

**案例分析：**几家规模化企业对四种绩效的不同领导策略

3. 衡量高效领导力的有效应用公式

**小组讨论：**列举本企业能够衡量领导力的因素包含哪些

### 第三讲：通过绩效重塑更有效的领导者

1. 领导力特质模型要运用而不仅是创造

2. 领导力特质与绩效的联系

**小组讨论：**怎么挖掘与评测领导力特质，与绩效怎么联系

**案例分析：**某集团化企业对中高层干部的领导力特质是怎么挖掘与应用的。

### 第四讲：人力资本的投资

1. 人力资本定义与员工能力的衡量

2. 衡量与培养员工能力的战略方法

3. 企业管理者绩效之心的建立与衡量

**小组讨论：**如何培养企业各级领导者的绩效之心

**案例分析：**某知名企业是如何建立绩效模型的

4. 如何使人力资本成为升值的资产

**案例分析：**某企业人才梯队建设与客户价值提升紧密结合

5. 人力资本与企业各方面的结合

6. 让我们重新定义“选用育留”

**案例分析：**某大型地产企业人才的选用育留+考

### **第五讲：组织能力创造实践**

1. 人力资本与组织资本的比较

2. 将组织视为能力——四种常见关键性能力

3. 新组织能力的打造——关键性组织能力

4. 学习能力的指标

5. 获得组织绩效的领导者谈变革能力

**案例分析：**某大型制造企业对变革能力的提升方案

### **第六讲：如何创造公司价值**

1. 战略能力与组织评估

2. 客户细分与价值比较

**案例分析：**某网络集团公司的客户化经营 1-2-3

3. 顾客拓展机制

4. 竞争企业的价值观分析

5. 信息战略与公司治理

**案例分析：**某中型快消品公司对公司治理的战略举措

### **第七讲：创造股东价值**

1. 影响股东价值的因素

2. 领导者如何做成本治理

3. 投资者绩效增长之本

4. 提高管理价值

5. 创立价值思维模式

**案例分析：**某知名造纸企业的奥林匹克竞争机制给公司带来的价值体现

**小组研讨：**如何理解投资者绩效的意义

### **第八讲：成为一个以绩效为导向的领导**

1. 从完完全全的绩效做起

2. 高效领导者如何关注客户与建立顾客关系

**案例分析：**如何成功的拿下省区第一大单

3. 领导者为绩效负责的 12 条准则

4. 价值观的重新定义

5. 管理价值再评估

**案例分享：**一家人肩上扛指标的企业

### **第九讲：领导者培养领导者**

1. 领导者最有效的投资

2. 特质与绩效之间的良性循环

3. 将领导力特质转换成绩效

4. 将绩效转变成领导力特质

**案例分享：**某企业大学是怎么让领导者培养领导者的

### **第十讲：下一代领导力模型**

1. 领导者做一个成功与失败中学习的老师

2. 为领导者提供创造绩效的机会

3. 领导者成为首席学知官