

卓越领导力训练

课程背景：

领导力是每位企业管理者都必须掌握的核心能力，而在实际工作中，尤其面对新生代员工，管理者常常无可奈何，头大如牛，如何提升自己的领导能力，最大程度的发挥员工的积极性、主动性及创造性，打造一支充满朝气与凝聚力的团队，成为企业管理者必须掌握的能力与素质。

本课程针对企业实际问题，结合新时期员工特点，引入目前国际上非常流行也非常有效的领导力管理工具，培养管理者快速拥有卓越的领导能力，从而高质量高标准完成企业业绩目标。

课程目标：

- 清晰了解领导力的本质，掌握领导力的基本概念
- 学习领导力的四大特征，明确领导者的职能任务
- 培育领导者的倾听能力，做有魅力的高效能领导
- 培养领导者的反馈能力，激发下属积极主动工作
- 提升领导者的教练能力，引导成员理清目标任务
- 掌握领导者的决策能力，学会科学决策理性思维
- 设计领导者的结构对话，通晓结构对话设计技术
- 熟练掌握领导激励方法，激发团队主动积极意愿

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业中层管理者

课程方式：理论、案例、情景、游戏、互动、现场测评测试

课程大纲

第一讲：认识领导力

一、领导力的本质

1. 领导者的三重角色

1) 领导者角色

研讨：营造团队氛围的方法

2) 管理者

案例：刘备与诸葛亮的区别

3) 执行者

2. 管理与领导的区别

研讨会：公司不同管理者的三种角色定位

二、领导力的四大特征

领导力的启示：《游戏改变世界》

1. 领导力特征一：拥有宏大的目标

视频：阿里巴巴的目标

2. 领导力特征二：清晰明确的规则

案例解析：韩都衣舍的快速成长

3. 领导力特征三：及时给予反馈

案例：为什么余额宝比银行的理财产品好卖？

4. 领导力特征四：人人自愿参与

案例：有位雇主说他的前员工是任正非

第二讲：领导者的带教管理

一、绩效对话

案例：向李鸿章学习领导力

1. ORID 思考流程

2. ORID 焦点技术介绍

3. ORID 对话的结构化设计

1) Objective—客观性问句设计

2) Reflective—反应性问句设计

3) Interpretive—诠释性问句设计

4) Decisional—决定性问句设计

4. ORID 结构练习

模拟练习：员工绩效评估

二、管理反馈

1. 积极性反馈

2. 零级反馈模式

3. 一级反馈模式

4. 二级反馈模式

练习：给同桌一个二级反馈

5. 实施批评的反馈模式——BIC 模型

案例：李云龙对下属的批评

6. 给与反馈的步骤

练习：情景模拟上下级工作谈话

三、下属教练

案例：为什么滑雪教练可以培养出网球高手？

1. 人们对建议和指令的反应模式
2. 面对挑战时的实际应对状况
3. 教导的三项原则

研讨会：让员工高效执行的方法

4. GROW 教练模型——目标、现实、选择、意愿四部曲

- 1) 第一步：Goal：理清目标
- 2) 第二步：Reality：分析现状
- 3) 第三步：Options：做出选择
- 4) 第四步：Will：落实意愿

模拟练习：用教练模型解决员工工作出现的问题

第三讲：领导者的激励管理

一、人为什么需要被激励？

案例：小岗村的变化

二、激励的奥秘

游戏：员工想要什么？

三、激励的四大目的

1. 激发动机
2. 调动情绪
3. 引导行为
4. 达成目标

四、团队激励的四大原则

1. 公平原则
2. 刚性原则
3. 清晰原则
4. 即时原则

五、团队中的精神激励方法与策略

研讨会：你在团队中常用的激励方法有哪些？

六、激励团队的十五大方法

第四讲：领导者的决策管理

一、决策的认知

案例：决策的制定

1. 决策的定义与作用
2. 决策的原则
3. 有效决策的要素

二、决策制定的步骤与流程

研讨会：无效决策的原因

1. 标准——决策制定的前提
2. 限制条件——决策制定的必要条件
3. 期望要素——正确决策的充分要素
4. 确定权重——科学决策的砝码
5. 确定方案——组合方案的应用与保障

三、模拟练习：针对工作中要解决的问题进行决策

课程回顾与结束