

课程名称 《高绩效组织的领导力》系列篇

又名：《领导法则与艺术》

◇ 适合对象：

企业中高层领导、经理、主管

◇ 课程时间： 2-3 天

◇ 课程收获：

- 熟练掌握及应用有效影响他人的技巧，增进和强化领导技能
- 学会准确判断下属的发展阶段和特定的需求
- 帮助您选择正确的领导型态
- 学会对于下属的发展的有效管理，提高团队的总体绩效
- 学会如何对下属授权，解决领导者“忙”的问题
- 减少员工的流失率
- 增强企业文化的融合
- 提高您与下属的沟通能力
- 提高下属的执行能力

◇ 课程纲要：

不管组织是大是小，复杂或是简单，全球化或是虚拟化，高绩效组织对管理层的要求必然是从管理者走向卓越的领导者。而组织的绩效是与领导者是否能开发员工的潜能，和与领导者对其干扰之间的关系最大。领导者要成为有领导力的人，必须懂得最有效的领导方法是最适当的领导方法，最适当的领导方法就是真正了解人性的内因需求，确保员工被激励才会挖掘潜力，因而领导者要采取因人而异的方式，使企业的绩效提升的同时，领导与员工的工作关系达到愉快。同时领导者要时刻引导员工寻找完成任务的规律与法则，在实现绩效时选择走阻力最小之路，明确核心的客户价值才能提升系统能力，并从人治走向法治的过程中，绩效不走样。这套课程可以帮助企业释放出活力和创造性，并明确下来要做什么，要怎么做，要做到什么程度。实现对绩效的承诺时将提高领导者及其部属的能力，使他们处事更能灵活变通，随时可以接受新的挑战。

◇ 课程大纲：

第一部分：领导力的实质与组织绩效---“成长了比成功更重要”

1. 领导=领+导
2. 德鲁克关于组织的定义
3. 组织能力三：愿不愿意，会不会做，容不容许
4. 高绩效发展的领导模型

5. 卓越领导者的五点贡献
6. 领导者从经验层到技术层再到艺术层的转变

第二部分：领导力的结构“人”篇——“领导法则与艺术”

1. 领导者的识人与断事
2. 领导能力自我现状分析×
3. 四种不同领导型态的决策模式
4. 提高下属的能力五步法
5. 提高下属的动力七步骤
6. 学会如何对下属授权，解决领导者“忙”的问题
7. 解决下属“盲干”、“茫干”、“莽干”、“瞒干”和“蛮干”的问题

第三部分：领导力的结构“道”篇——“实现有价值的结果”

1. 五力模型策略与分析
2. 客户导向的优化产品之道
3. 客户导向的极致服务之道
4. 客户导向的成本之道
5. 领导者二八悟道
6. 任务与结果的考量

第四部分：领导力的结构“寸”篇——“绩效不走样”

1. 执行力不仅仅是理念，更是一套行之有效的方法论
2. 员工执行力的表现与分析
3. 目标与结果的偏差
4. 执行的三大纪律
5. 提高执行力的五要素
6. 执行力的五步操作流程
7. 战略执行的七大意识
8. 执行力是良好习惯

第五部分：团队共赢篇——“抱团打天下”

1. 团队建设的一情三任
2. 发现问题解决问题意识
3. 应用 SMART 原则制定计划
4. 人岗人事搭配的原则
5. 团队中的八大角色

6. 团队领导四种行为风格

◇学员反馈：

- 我是不敢自诩领导的，以往总觉得领导是有吃有喝、呼风唤雨的，在听了李教授的两天的辅导后，对领导有了一个新的认识——领导是很讲能力和艺术的一个岗位。
- 好的讲师带给我们的享受是意外的！听李老师二天课太值得了,太享受了。李老师才识渊博、阅历丰富、思路活跃、逻辑缜密、表达清晰而有感召力、性格开朗略有江湖气,将高深的理论与生活小事、小品挂在一起，深入浅出，入木三分，一堂课下来听得我神清气爽、毛塞顿开，却只有唏嘘之力。
- 有过十多年的管理工作经历的我课前有些自负，但听爱华老师的课程我被雷了！！！也很像老师工作多年再回到学堂，解决了我多年困惑有些不顺畅的问题。
- 听课十分钟就在培训手册上写下了“阳光开朗幽默”六个字，这是对李爱华老师培训风格的第一印象，这种感受一直持续到培训结束。影响力是优秀培训师不可或缺的领导素质。到人大参训，对老师多少有些“学院派”的猜测。一天学习下来，李老师课程的实操性以及工作实践中实际应用的亲身案例都令人钦佩不已。
- 此课程非常实用，非常具有启发性。在整个过程中，培训手段丰富，始终保持着活跃的气氛，所学知识和实际工作联系得比较紧密，能够在现场利用所学的知识“现学现卖”，诊断自身和其他团队的实际问题。
- 在管理的过程中，你会发现要下属把事做得又快又好的确是件很不容易的事，要么很快完成任务，但不是你想要的结果，要么拖拖拉拉迟迟没有结果。听了李老师的课程，对我们产生积极的影响，对我们的工作起到良好的辅助作用。
- 李老师的讲课风格我很喜欢，因此整个听课的过程也极享受，非常实用，尤其是那四个阶段，感觉非常实用。