

## 课程 21：《打造卓越领导力与建设高绩效团队》授课大纲

(本课程大纲已进行版权注册，严禁任何商业用途)

### 一、企业受众：

企业各层级管理者、团队负责人

### 二、课程收益：

- 1、通过培训，使学员掌握中国式领导力建设的精髓，提升领导力水平；
- 2、通过培训，使学员掌握卓越领导力提升的基本方法，提升领导技能；
- 3、通过案例分析，使学员掌握高绩效团队建设的基本步骤与方法。

### 三、授课计划：

1、时长：6h；6h/天×1天

2、授课方式：课堂授课+案例分析+游戏+小组讨论

### 四、授课大纲

#### 第一部分 领导力与中国式领导力

##### 【案例分析】：

肯德基招聘清洁工的有趣故事、中国式考勤制度的几次有趣演变

##### 【问题与思考】：中国员工管理的特殊性

#### 一、从世界三大管理团队看中国式领导力

(一) 美国式团队、日本式团队与中国式团队

1、美国人：制度是管理的一切；日本人：职业是自己的一切；中国：灵活多变；道理至上。

2、民族文化的差异

(二) 课堂思考：你心目中的中国式团队与领导力

(三) 从中国近代史看民族个性

1、面子 2、爱占便宜 3、表面强大 4、灵活多变 5、喜欢讲道理 6、执行力较差 7、不太抱团

(四) 企业管理的中国化特色

1、抽查比检查更有效 2、授权比被授权更有效 3、团队价值大于个人价值 4、抓住心比抓住人更重要

#### 二、中国式领导力剖析

(一) 领导力

1、决策能力 2、带队伍能力 3、激励能力 4、影响力 (1+1>2) 5、学习力

(二) 中国式领导力

1、决策能力：

你要有能力让你的下属内心认同你的决策或者通过你的影响力达到方向一致。

案例分析：某民营企业家的逆势决策战术。

2、带队伍能力：

带队不仅仅是管理队伍；要学会激励团队，对于中国人，激励比管理更重要。

案例分析：民营企业成败案例

3、激励能力：

激励的形式大于内容；对于中国人，礼轻情意重，话到理到，不在乎给不给，给多少，关键是要提前说清楚。

案例分析：阿里巴巴马云的激励能力（倒立、授戒仪式等）。

4、影响力：

决定你的影响力的因素有很多。容易忽略的：形象塑造、言谈举止、举手投足、你的内涵、人格。

案例分析：张瑞敏与杨绵绵的影响力如何塑造？

5、学习力：

企业管理者常犯的错误：希望书本给答案。

总结与思考、沟通与交流来自于实践。

管理不是科学，是艺术。

案例分析：我的个人成长

## 第二部分 管理者的领导力技能训练与提升

(一) 中国式员工的激励

- 1、中国人激励的特点
- 2、在团队环境中激励中国人的技巧
- 3、靠业绩说话，是中国式管理的禁忌
- 4、人在情在业绩在
- 5、别奢望员工永远充满激情

(二) 中国是员工的控制

- 1、案例：肯德基员工的“困惑”。
- 2、用制度约束中国员工，对吗？
- 3、如何发挥员工的潜能。
- 4、用人不疑 疑人不用

(三) 微电影欣赏与分析

(四) 实操部分：

1、如何塑造你的影响力？

(1) 学会宣传与包装自己；(2) 适当的时候，表现一下(3) 形象塑造始终比自己的真实身份高一些(4) 学会利用工具(5) 必须锻炼你的演讲能力

2、如何增强你的决策能力？

(1) 别相信完美(2) 聚焦，找重点(3) 深入分析(4) 预知结果(5) 别奢求完美

(6) 想明白实施的过程

3、如何控制下属？

(1) 把握下属的心(2) 别小看细节(3) 别指望下属对你完全忠诚(4) 给钱和位子，是核心(5) 下属也是你的上级

4、如何学习？

(1) 必须学会思考(2) 不定期给自己一点时间(3) 在学习上适当投点资(4) 总结，会不断提高(5) 适当偷艺

5、如何锻炼你的演讲能力

(1) 演讲，要有个性(2) 演讲能力是必备能力(3) 演讲能力需要持久训练(4) 演讲能力训练五部曲

6、水到渠成的领导力境界

(1) 水的文化(2) 水到自然成(3) 公司治理，是滋润的过程(4) 领导力是做出来的，不是说出来的(5) 塑造点企业文化，文化的力量是无穷的

## 第三部分 什么是高绩效团队？

一、高绩效团队的特征？

1、讨论时民主 2、执行时统一 3、应对时灵活 4、成员满意 5、完成任务高标准

- 6、能够快速解决问题
- 7、勇于面对新业务
- 8、成员间以工作信任与欣赏为基础
- 9、学习型组织

## 二、高绩效团队建设的几点误区

- 1、是否高绩效，是长期来看不是短期判断
- 2、高绩效团队，是改良的结果不是改革的结果
- 3、精英比能人更重要
- 4、高绩效不是完美

## 第四部分 高绩效团队建立的五个步骤

### 一、设立清晰的经营与管理目标

- 1、明确企业对所管理组织的长期目标
- 2、必须学会分解阶段性目标
- 3、阶段性实现，胜于千言万语
- 4、学会利用“甘特图”
- 5、案例分析：张艺谋奥运会开幕式的分解战术… …

### 二、搭建清晰明确的岗位与人员管理架构，这是前提

- 1、组织明确
- 2、职责清晰
- 3、案例分析：某企业三角债式的组织架构

### 三、科学的制度化建设与流程再造，这是基础

- 1、逐步完善制度；切忌照搬照抄。
- 2、反思流程，适度变化；
- 3、案例分析：结合自身职位，列举出目前你认为需要删减和增加的制度。

### 四、建立足够吸引人的员工激励体系，这是强心剂

- 1、不给票子就给位子
- 2、不给位子就给面子
- 3、不给面子就给知识
- 4、不给知识就给画饼
- 5、不给画饼就会走人
- 6、要么给专业支持，要么给温暖；都很重要
- 7、案例分析：宽带式薪酬体系如何激励人？

### 五、建立思想一致的队伍，这是人心所向

- 1、思想一致，行动才能一致；
- 2、必须学会做思想工作；
- 3、高效率开会；开会是统一思想的有效工具。
- 4、案例分析：商学院党校、干校、技校的定位。