

《领导力准则---领导者就是这样造就的》

课程背景：

动荡和不可预见的变化是当今社会的主题。

企业或组织面对着快速增长、行业竞争、体制改组、机构兼并以及客户需求不断变化和提高等各种挑战，有些企业和组织还面临个人、团队和部门反映迟缓、缺乏信任、沟通不善和效率低下的危机。所有这些问题都迫使企业或组织为保持生产效率、竞争力和利润率付出了沉重的代价。在高度竞争和快速变化的环境中，速成的办法再也无法解决问题，细微的改变也产生不了多大的作用，只有那些致力于建立坚实基础、良好的文化、培养出高效能员工的企业或组织才能稳定成功地达到目标。在市场竞争愈演愈烈，技术、资金趋于同质化的今天，传统的优势已经荡然无存。唯有把握真正的资源--人，才是企业基业常青的根本。而领导者是否能够有效激励每一位员工的工作士气，追求更高的挑战，创造更好的绩效，就变的格外重要了。

本课程的核心是通过一套由内而外的修炼体系，通过系统的学习与演练，帮助领导者迅速提高领导能力、影响力和执行力，真正帮助企业将人力资源的价值发挥到最大化。

课程目的：

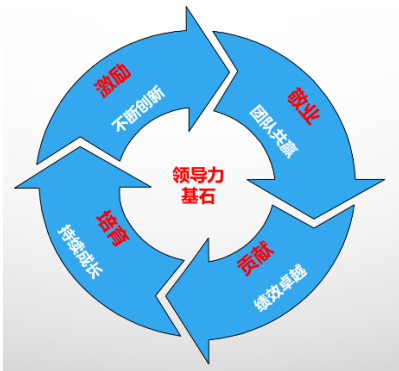
- 1、定位领导者的角色，使其成为卓越的领导者
- 2、匹配领导者风格，面对不同的对象及情况自如应对
- 3、熟练领导技巧及能力，提升团队整体绩效

课程收益：

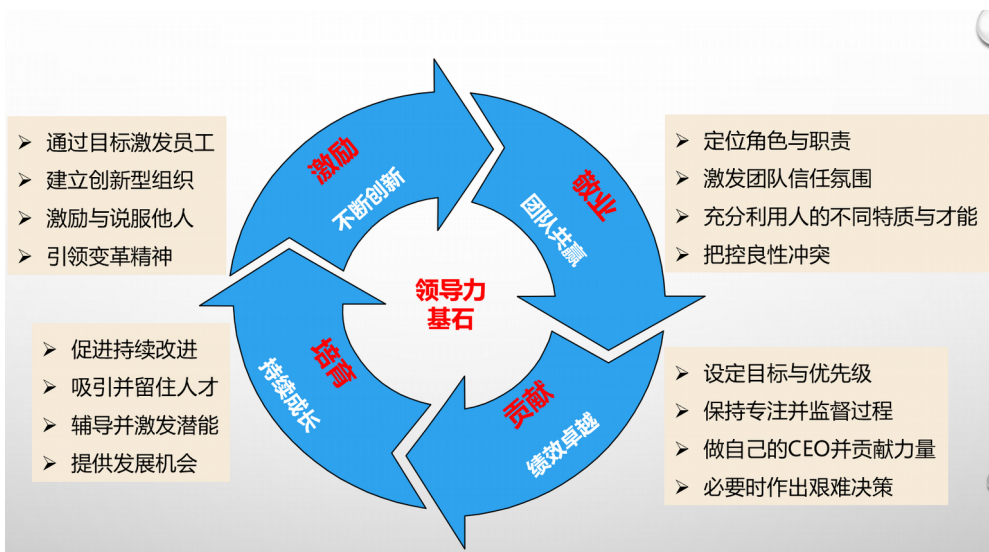
- 1、清晰地意识到新时代领导者的职能，以应对纷繁复杂的工作挑战；
- 2、提升部属对于工作的参与度和满意度；
- 3、能灵活运用不同领导风格，以处理不同的部属、任务与情境；
- 4、增进与部属的信任关系，构建良好的信任环境，信任三步骤的实施；
- 5、充分了解辅导的目的与核心；
- 6、提升你的辅导能力，达到工作目标，实现领导力全面提升；
- 7、提升团队自动、自觉、自发、自愿地工作的热情。
- 8、树立积极心理状态，厘清“个人品牌金字塔”，努力成为一名卓越的职场人士；
- 9、找到自己工作的真正的动力和内驱力，提升工作敬业度，使工作变得有意义和快乐；

课程亮点：

- 领导力的四大准则



➤ 领导力准则---能力模型



课程课时：3天

课程内容：

课程题目	课程内容
模块一： 敬业-团队共赢	一、定位角色与职责 1. 成功领导者的特质 2. 领导者的四大角色 ➤ 绩效创造者 ➤ 激励教导者 ➤ 文化塑造者 ➤ 变革领导者 3. 自我定位：从个人贡献者到团队领导者 4. 领导者的五大改变 5. 角色转换面临的挑战 二、激发团队信任氛围 1. 建立信任的5C要素 ➤ 关怀 CARE

课程题目	课程内容
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 承诺 COMMITMENT ➤ 能力 COMPETENCY ➤ 勇气 COURAGE ➤ 持续 CONTINUANCE 2. TCRIS 公式---信任度、可信性、亲密度、自我导向 3. 测试“你的可被信任指数” 4. 建立信任的三阶段 三、充分利用人的不同特质与才能 1.自我评估：领导风格自测 2.了解情境领导理论 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 下属的四种发展层级 ➤ 领导者的四种领导风格 3.衡量下属的两把标尺 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 能力：完成任务的知识与技能 ➤ 意愿：部属意愿、动机与信心 4.领导风格如何确定？ <ul style="list-style-type: none"> ➤ 实现员工差异化领导 ➤ 领导方式与员工现状匹配：匹配关系、权变调整 四、把控良性冲突 1. 冲突定义 2. 面对冲突的两种思维型态 3. 冲突的类型 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事实之争 ➤ 方法之争 ➤ 目标之争 ➤ 价值之争 4. 冲突解决策略 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 测评：你的冲突处理风格倾向 ➤ 冲突解决策略的 TK 模型 ➤ 冲突角色练习 5. 冲突管理的步骤 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 设定目标 ➤ 选定策略 ➤ 采用资源
<p>模块二： 贡献-卓越绩效</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、设定目标与优先级 1、确定一个清晰而明确的目标 2、目标分解与目标沟通 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 目标沟通 ➤ 如何与上司达成一致---“管理”自己的上司！ 3、目标设定的优先顺序 4、如何提出对部属的期待

课程题目	课程内容
	<p>二、保持专注并监督过程</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 关注引领性目标 ➤ 激励性记分表 ➤ 建立问责制 <p>三、做自己的 CEO 并贡献力量</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 工作的宗旨是做职业化的自我并帮助自己的领导成功 ➤ 做对团队影响力大的工作并不是“伪工作者” <p>四、必要时作出艰难决策</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 必要时删除不重要的工作并聚焦优先顺序 ➤ 运用“价值与风险（成本）矩阵”做出决策
<p>模块三： 培育-持续成长</p>	<p>一、促进持续改进</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 领导者的持续帮助与辅导 2. 自我的不断努力与完善 <p>二、吸引并留住人才</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、描绘能激励人心的团队远景 2、打造乐在工作的团队氛围 3、建立与众不同的激励机制 4、满足员工需要 5、建立与团队成员间的信任 6、有个值得我为他卖命的老板 <p>三、辅导并激发潜能</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、表现 Performance = 潜能 Potential -干扰 Interference 2、激发最大潜能的方法 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 教练 ➤ 建议 ➤ 咨询 ➤ 引导 ➤ 辅导 <p>四、提供发展机会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作内容重新定义 2. 提供有发展性挑战性的发展机会
<p>模块四： 激励-不断创新</p>	<p>一、通过目标激发员工</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定考核指标 2. 设定年度绩效目标 3. 签订个人绩效承诺 <p>二、建立创新型组织</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 推进组织改变 2. 鼓励创造和想法 3. 激励和参与 4. 统计热情和成员的创新 <p>三、激励与说服他人</p>

课程题目	课程内容
	<ol style="list-style-type: none">1. 体恤他人2. 探索事实3. 表达观点4. 建议参考 <p>四、引领变革精神</p> <ol style="list-style-type: none">1. 来自组织管理层的变革阻力2. 变革精神的信念、个性、能力、资源及需求