

第一题：管理者角色定位与认知

一、领导者的角色分析

- 领导是“成事”不是“败事”
- 领导是“定事”不是“办事”
- 领导是“带头”不是“代替”

二、领导者的角色特征

- 角色的互动性
- 目的的公共性
- 过程的规则性
- 地位的层次性

三、领导者的角色转换

- 职责定位——从运动员向教练员转变
- 工作技能——从专业技能向管理者技能转变
- 控制方式——从直接控制向间接控制转变
- 思维方式——从“聚焦式”向“辐射式”转变
- 心理满足方式——从受人喜欢向受人尊重转变
- 自我评价方式——从个人业绩向组织业绩转变

第二题：领导力提升与自我修炼

一、关于领导力的概述

领导力是领导者所从事的领导活动对被领导者和周围环境的影响力。

二、提升领导力的五项修炼

- 明确领导的本质
- 体现领导的价值
- 遵循领导的规律
- 履行领导的职责
- 提高领导职业素质

三、领导力的实践取向

- 取势
- 明道
- 正心
- 优术

四、领导者的自我修炼

- 领导者的“三德”
- 成长的四大台阶
- 成长的六大法宝

第三题：赢在责任

- 一、责任是卓越组织的精神内核
- 二、责任是个人成长进步的阶梯
- 三、责任感的5项本质特征
- 四、责任缺失的五种表现
- 五、责任感修炼7步法
- 六、组织塑造：责任文化

第四题：打造卓越团队

一、团队建设概述

- 共同清晰的目标
- 有效的结构：
- 一致的承诺
- 分享成果

二、打造卓越团队

- 道以明向
- 法以立本
- 术以立策
- 器以成事
- 势以立人

第五题：战略思维与科学决策

一、战略思维能力的内涵

- 世界眼光
- 全局观念
- 机遇意识
- 战略创新

二、战略思维要素分析

- 思维主体的知识空间
- 思维主体的思维方法
- 思维主体的价值观

三、打开思维的空间

- 从大看小—切入点
- 从长看短—着眼点
- 正负兼顾—着重点
- 内外兼顾—基本点

四、战略思维思考的工具

- 问题树分析解决法
- 象限分析解决法
- SWOT 分析决策法
- 三点式问题解决法

五、战略思维与决策（案例分析）

第六题：创新思维与创新管理

——如果今天你不生活在未来，那么，明天您将生活在过

一、熟知未必是真知：我们该如何理解创新

- 我们面临的创新时代与要求
- 21 世纪创新的演进与分类
- 当前企业面临的创新误区与挑战

二、从坐而论道到思而行之：我们如何设计创新

- 完善领导者的创新思维
- 如何形成创新的洞见
- 如何完成方案的探索

三、在奔跑中调整姿势：我们如何实践创新

- 创新的推进与完善

- 创新的组织推动
- 创新的机制保障
- 创新的管理变革

结束语：变革、创新、再变革、再创新，直至成功

第七题：问题分析与解决

一、表述问题

- 何谓问题
- 如何陈述

二、明确问题

- 情境分析法
- 聚焦提问法
- 回归本质法
- 问题分解法

三、分析问题

- 5WHY 追问法解决问题
- 试错法
- 比较法
- 专家法
- 鱼骨图法

四、解决问题

- 一般解决问题的思路
- 创新解决问题的方法

五、作出决策

- 决策制定的流程
- 做出决策的方法

六、规划及计划制定五步骤

- 明确目的
- 掌握事实
- 根据事实思考
- 制定计划方案
- 决定计划事项

七、落地实施

- 追踪和检查工作进展
- 及时反馈

第八题：提升执行力

一、关于执行力的概述

- 什么叫执行力
- 怎样才叫执行型人才
- 执行型人才的特质

二、影响执行力的因素分析

- 执行力的四大要素：管理组织体系；管理制度体系；文化理念体系；领导权威等
- 中层管理者执行力不强的表现：三“度”
- 16个“不”会使执行力大打折扣

- 职场四大“障碍心态”影响执行力：归罪于外；墨守成规；局限思考；心态不正。

- 执行三大障碍

三、提升执行力的路径选择

- 增强责任意识
- 建设执行文化
- 完善规章制度
- 加强团队建设
- 忠诚履行职责
- 强化结果导向
- 运用执行方法
- 掌握执行工具

第九题：加强企业文化建设 提升企业软实力

一、什么是企业文化

二、企业文化系统框架

- 精神文化层面
- 制度文化层面
- 行为文化层面
- 物质文化层面

三、企业文化对企业发展的作用

- 战略与企业文化的匹配：
- 如何实现企业文化与战略匹配：

- 小结

四、 企业文化的要素

- 企业精神和共同价值观：
- 行为规范和规章制度：
- 工作作风和传统习惯：
- 企业形象和形象性活动：

五、 企业文化的构建与实施——让企业文化真正“落地”

- 提炼理念是根本
- 转化制度是关键
- 员工认同是基础
- 以身作则是前提

企业文化三步走：

- “文化于根”——力克“水土不服”
- “内化于心”——力求“全员认同”
- “强化培训”——力争“上下同语”

六、 如何建立企业文化运行机制

- 建设成功的企业文化
- 创建特色企业文化
- 中国传统文化与当代企业文化建设
- 企业文化与管理决策

七、 案例：企业文化推广与执行（案例解析）

第十题：管理者沟通能力提升

一、沟通的七要素

- 沟通的重要性
- 沟通的基本模型

二、语言表达的方法和艺术

- 语言表达逻辑性的提升
- 语言表达艺术性的提升

三、如何有效倾听

- 倾听的有效方法
- 倾听的注意事项

四、性格分析在沟通中的应用

- DISC 性格理论
- 如何和不同性格的人进行沟通。

五、管理沟通实务技巧。

- 对上沟通
- 对下沟通
- 平行沟通

第十一题：怎样当好副职领导干部

一、副职的角色定位

- 正职的参谋和助手
- 分管工作的主帅
- 班子成员的合作者

- 群众心中的领导者

二、副职角色的常见误区

- 民意代表：代表“群众”和正职“抗争”
- 领主：划定自己的“一亩三分地”
- 向上错位：做正职对错的“法官”
- 向下错位：不愿“下放”工作和权利
- 自然人：忘记自己头上还有顶“官帽”

三、副职履职原则

- 分工不分心
- 到位不越位
- 成事不误事
- 负责不专断
- 服从不盲从
- 尊重不谄媚

四、副职角色的五项准则

- 副职的职权基础是来自于上级的委托或任命
- 副职是上级的代表，副职言行是一种职务行为
- 服从并坚决地执行上级的决定
- 在职权范围内做事
- 甘为副职与阳光心态

五、副职工作技巧

- 积极参与决策——为正职拍板决策出主意

- 想正职所想——围绕重大工作任务出点子
- 为正职分忧——遇到问题先拿出解决办法
- 为正职赢得口碑——善于把群众意见变成决策
- 合作共赢——互相补台；好戏连台。互相拆台；共同垮台。
- 及时行动——干事出活，结果说话。
- 工作中与正职沟通的四种境况

六、案例分析：成功副职的经验与启示（案例解析）

第十二题：如何面对变革的时代

一、面对变革时代的挑战

- 形势决定任务：观念决定行为
- 形势决定任务：我们今天面临的形势
- 观念决定行为：我们今天需要的观念

二、面对变革的四种态度

预见变革，适应变革，抱怨变革，迷茫变革

- 预见变革 – 提前固牢，居安思危，从不丢羊，喝酒唱歌
- 适应变革 – 亡羊补牢，居危思危，很少丢羊，心情郁闷
- 不知变革 – 亡羊找羊，居危不思，永远丢羊，劳苦心烦
- 大彻大悟 – 绝不养羊，无危可思，无羊可丢，忍饥挨饿

三、面对变革的路径选择

响应变革，主动变革，先行变革，变中取胜

- 学会系统思考提高对环境与自我认知能力
- 改变心智模式突破自我更新与变革的限制
- 厘清愿景确定目标自我超越不断自我变
- 明天的思考比今天的地位更重要

第十三题：激励与授权

一、激励原理与操作

- 激励的原理-激励最关键
- 激励的操作-原则与经验

二、优化管理不欠账

- 心态保健-基本的保障
- 宣传规则-消除负面理解
- 优化沟通-创造良好环境

三、激励-稳定与业绩

- 明确使命-明白工作的意义
- 目标管理-明确前进的方向
- 成就激励-达成使命的价值感

四、认知授权的作用

- 提高效率、化忙为闲
- 充分向下授权

- 降低决策层级

五、选择授权的事务

- 目标明确、责任清晰
- 有效区分、因事授权

六、指定被授权人员

- 相互信任、视能授权
- 替他担责、回绝做事

第十四题：哲学思维与领导力

一、什么是哲学、哲学思维、领导力？

哲学

哲学思维

领导力

二、领导者为什么必须具备哲学思维？

把握时代趋势的必然要求

领导组织发展的客观需要

完善个人能力的必由之路

飞升生命体验的不二法门

三、如何运用哲学思维提升领导力？

以爱智思维提升学习力

以战略思维提升决策力

以批判思维提升创新力

以实践思维提升执行力

以人本思维提升感召力

第十五题：结构性思维与表达

一、认识结构性思维

思维与结构性思维

1、思维的特点和作用

2、结构性思维的含义

结构性思维核心训练原则

1、利他性原则

2、讲理性原则

二、构建结构性思维

结构性思维的四个特点

1、结论先行——论

2、以上统下——证

3、分类清楚——类

4、排序逻辑——比

结构性思维接收信息

1、结构性思维接收文字信息

2、结构性思维接收语言信息

三、纵向结构和横向结构

纵向结构

1、从上到下的结构：提问回答的过程

2、从下到上的结构：已知求解的过程

横向结构

1、归纳

2、演绎

第十六题：国学智慧与修身立德

一、国学为何热？

（一）文化断裂的触底反弹

1.革命运动过程中文化体系的自我割裂

2.现代化建设进程中文化传承的缺失

（二）物欲腐蚀的痛苦自省

1.西方对市场经济发展消极后果的深刻反思

2.中国对市场经济建设负面影响的痛苦反省

（三）国力强盛的必然反应

1.实现中华民族伟大复兴需要文化自信。

2.国人需要精神寄托和思想灯塔。

二、国学是何物？

（一）国学的定义

1.古义之国学 2.今义之国学

（二）国学的主干

1.儒家 2.道家 3.佛家

（三）国学与国人的生命体验历程

1.青年时为儒家 2.中年时为道家 3.老年时为佛家

三、国学有何用？

□（一）学国学，方知为人之道

- 1.孝忠仁义礼智信
- 2.修身成君子

□（二）学国学，方懂为政之道

- 1.为政以德——为政的伦理原则
- 2.隆礼贵义——为政的制度建设
- 3.宽猛相济——为政的工作方法
- 4.尊贤使能——为政的人才保障
- 5.养民富民——为政的出发点和落脚点

□（三）学国学，方晓为我之道

- 1.人生的法门是觉悟
- 2.人生的追求是境界
- 3.人生的归宿是本心

第十七题：跟毛泽东学管理智慧与领导艺术

- 一、个人修养智慧与领导艺术
- 二、为人处事智慧与领导艺术
- 三、组织建设智慧与领导艺术
- 四、战略规划智慧与领导艺术
- 五、识人用人智慧与领导艺术
- 六、干部管理智慧与领导艺术

1.该系列共若干个专题，各专题既相互衔接，又独立成章。

2.根据聘课单位的组织性质、学员结构、培训目的和时间资源等因素，具体选择概念和设计内容，可整合重构各专题的内容。

3. 培训过程以教师讲授为主，辅以课堂讨论、情境模拟、案例分析等现代培训技术，核心是工作中实际问题现场解决。