

卓越领导力和人力资本经营

“在我三十多年的 GE 职业生涯中，1/3 以上的时间是用来专注于领导力发展和高绩效团队的打造！”

-- 杰克·韦尔奇（全球第一 CEO）

适合对象：公司董事长、总裁、总经理、总监和各类中高级管理者等

培训方式：理念阐述、前沿分析、实战分享、工具实操、案例剖析、视频观摩、互动交流与点评

课程时间：2 天

课程大纲

模块 1：领导力发展概述

- ◇ Why 领导力对每一位非常重要：领导力和企业发展盈利的关系
- ◇ 管理是科学也是艺术：什么是领导力
- ◇ 最新全球领导力科学理论：情景领导力，领域领导力，4D 领导力
- ◇ 领导力技能和各类行业的关联度
- ◇ 杰克·韦尔奇领导力哲学：4E 和领导力真谛

模块 2：战略人力资源管理和员工体验模型

- ◇ 国际化环境下企业人力资源管理面临的挑战
- ◇ 全球 HR 发展前沿：戴维·尤里奇的人力资源角色定位和三支柱结构
- ◇ 公司上市对人力资源管理的新要求和新影响
- ◇ 独家首创：基于业务发展的战略人力资源管理落地模型
- ◇ 战略人力资源管理三叉戟（COP-文化，组织，领导力）职能系统
- ◇ 战略人力资源的核心能力模型和应具备的胜任力
- ◇ 从企业雇主品牌到员工体验模型：理念转型和体系构建
- ◇ 基于员工凝聚力和敬业度的企业文化建设方略

模块 3：卓越领导力模型和企业实战应用

引领领导力：

- ◇ 变革时代的商业环境对领导力的影响
- ◇ 与时俱进的 21 世纪新时代领导力特征
- ◇ 用正确合理的时间做正确重要的事

转型领导力：

- ◇ 从业务骨干到团队领导者的转变
- ◇ 从传统管理者到现代领导者的转变
- ◇ 领导者的“色”和“戒”

魅力领导力：

- ◇ 领导者的高级演讲技能
- ◇ 形象塑造和个人魅力：PIC 模型及应用
- ◇ 故事的巨大力量：做会讲故事的领导者

危机领导力：

- ◇ 领导力中的逆商管理
- ◇ 人员管理模块及用工法律风险剖析
- ◇ 媒体公关和危机管理：500 强经典案例-员工纠纷与危机管理

变革领导力：

- ◇ 推动变革的模型和管理流程
- ◇ 变革中的有效沟通
- ◇ 案例分析：如何有效推动组织架构变革

模块 4：赋能领导力 - 人力资本经营实战和 IPP (Ignite the Power of People) 系统

1) 知人善用和有效沟通

- ◇ 领导者的“4R3M”管理准则
- ◇ 案例分析：某 500 强公司员工“体验”模型
- ◇ 新生代员工(Young Gen)特点和管理激励
- ◇ 领导者自我测评表单
- ◇ 真正了解和“懂”你的团队：有针对性的培养员工

2) 高潜质人才选聘和甄别技术

- ◇ 战略性人才选聘和管理流程
- ◇ 结构化面试和行为面试法 STAR 模型及应用
- ◇ 案例练习：有效的面试提问和测评，面试中的“望闻问切”
- ◇ 无领导小组讨论之群体面试法
- ◇ 如何进行有效的高管面试

3) 战略性培训和人才发展体系

- ◇ 从人力资源到人力资本:投入产出增值
- ◇ 培训使命的战略变化以及集团型企业企业大学愿景和理念的构筑
- ◇ “三支柱”职业发展模式和最佳实践：技术人员职业发展路径
- ◇ 高潜力人才的界定和 IDP 定制化培养方案
- ◇ 全方位人才发展系统和成功案例：某 500 强公司领导力培养体系

4) 人才辅导反馈技术

- ◇ 反馈的定义和原则，练习：行为观察与推断
- ◇ 辅导反馈的三种类型和方法
- ◇ 辅导反馈的 SOI 工具及应用
- ◇ 成功案例分享和实战练习

5) 战略型绩效管理和人才盘点系统

- ◇ 独家首创：基于战略落地的绩效管理体系-“4K 绩效目标管理”模型及应用
- ◇ 绩效目标的设定：SMART CAR 准则
- ◇ 绩效沟通的“3+2”模式，绩效辅导实务方法
- ◇ 人才盘点评估流程和最佳实践：人才盘点会议和实务工具-人才卡片
- ◇ 人才差异化评估的“九宫格”理论及应用
- ◇ 全球最新：从 PM 到 PD-贯穿全年、全方位、及时有建设性的绩效发展理念和工具
- ◇ 独家首创：企业战略性人才梯队建设和继任者计划实施

6) 关键人才激励留用策略

- ◇ 激励理论以及常见的激励误区
- ◇ 六步连环管理激励法
- ◇ 十大关键人才高效激励和留用实务，十处巧用心理学做好激励
- ◇ 独家首创：关键人才留用风险评估方法和工具
- ◇ 认可和表扬: STAMPS 工具和案例练习

模块 5：企业收购兼并中的人力资本整合策略

- ◇ 并购的整合管理系统和团队组成
- ◇ 并购前的风险预测：人力资源尽职调查方法和问卷清单
- ◇ 并购中的整合：Day1 欢迎沟通会，组织架构，人员安排
- ◇ 并购后的融合：文化整合，雇主品牌强化，关键人才保留