

转型领导力：从业务骨干到优秀领导者的成功转型

课程目标

在本课程中，讲师将以其独家首创的 Transformation Leadership 转型领导力 6 要素模型，并结合他多年辅导上百位职业经理人的实战经验，帮助学员系统掌握和快速提升如何从一名业务骨干成长为一名优秀团队领导者。

- 管理不仅是科学，还是一门艺术；领导力有先天性，但完全可后天塑造
- 领导力培养和发展更在于其实战性；师傅领进门，修行在个人

“通用电气领先的秘诀，是因为我极其重视打造高绩效的团队！” -- 杰克·韦尔奇（全球第一 CEO）

适合对象

公司各类新任领导和后备干部等

培训方式

前沿分析、理念阐述、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：新时代下领导力发展和变革

- ◇ 领导科学与艺术：什么是领导力
- ◇ 从管理者到领导者的转变，团队绩效和人才培养将直接影响领导者的晋升和发展
- ◇ 杰克·韦尔奇领导力哲学：4E 和十大领导力真谛
- ◇ 变革时代的商业环境对领导力的影响
- ◇ 与时俱进的 21 世纪新时代卓越领导力特征
- ◇ 战略人力资源管理模型和三角戟（COL-文化，组织，领导力）职能系统

模块 2：新任领导 ABC

- ◇ 常见新任领导者的误区：管的过细，不会有效授权，忽略员工的问题和顾虑
- ◇ 公司对一位领导者的期望是什么
- ◇ Transformation Leadership 转型领导力模型：自信、自律、自知、反思、沟通、育人
- ◇ 如何树立个人威信和建立信任
- ◇ 5 Dis-Functions of a Team 理论和应用
- ◇ 有意识的构筑内外部的人际圈
- ◇ 劳动法基础 123

模块 3：有效沟通和团队构建

- ◇ 领导者的“4R3M”管理准则
- ◇ 案例 Video 和练习：工作汇报和有效沟通
- ◇ 案例分析：某 500 强公司员工“体验”模型
- ◇ 新生代员工管理和激励 Young Gen
- ◇ 团队构建的五阶段论
- ◇ 团队成员多样化的力量

- ◇ 如何做好授权
- ◇ 有效管理冲突

模块 4：招聘面试技术

- ◇ 人才选聘管理和流程
- ◇ 结构化面试和行为面试法 STAR
- ◇ 案例练习：如何进行有效的面试提问和测评
- ◇ 无领导小组讨论之群体面试法

模块 5：目标设定和绩效管理

- ◇ 目标设定方法：SMART CAR 准则
- ◇ “4K 绩效目标管理”模型及应用
- ◇ 绩效管理的流程和体系，绩效考核-两手都要抓，两手都要硬
- ◇ 绩效沟通的“3+2”模式，绩效辅导实务方法
- ◇ 人才差异化评估的“九宫格”理论及实战应用

模块 6：员工辅导和反馈

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

模块 7：人才激励和留用

- ◇ 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
- ◇ 案例分析：员工类别与激励
- ◇ 十处巧用心理学做好激励
- ◇ 500 强公司最佳实践：关键人才留用风险评估工具
- ◇ 认可和表扬：STAMPS 工具和案例练习