

# 提升个人领导力的七项工具

课程背景：

领导力这个词，经常被管理者们奉为领导者与生俱来的气质或神秘的能力，早年间也有人把它划入影响力范畴，无论是在企业、机构还是在各类社会团体中，领导力一直被尊为企业管理者必修能力，其实这一点毋庸置疑，领导和管理是有本质区别的，好的管理者并不一定有好的领导能力，但领导力并不是什么气质和光环，更不应被高低层级所限，它是可以通过学习和训练去提升的，是一套实实在在的可操作的工具。

## 一、领导力的误区

### （一）领导力是天生气质

- 1、有的人天生就有这个范儿
- 2、有的人根本没有领导力

### （二）领导力是高层的事

- 1、这是高管的事
- 2、组织让谁学谁就会被提拔
- 3、做了领导了大家就会听我的，我就会在某种程度上为所欲为

### （三）领导力就是影响力

- 1、职位影响力大，领导力就强。
- 2、我给企业立下汗马功劳，所以我的领导力就强。
- 3、领导力强，我的影响力就一定大。

## 二、领导力的正确解读

### （一）领导力跟层级无关

- 1、什么层级可以学习领导力
- 2、什么层级能够学会领导力
- 3、什么层级必须学习领导力

### （二）领导力有可复制的工具

- 1、从来不是气质决定
- 2、跟周边环境的关系

3、氛围、目标、责任、倾听、授权、奖惩、育人都是你耳熟能详的“道理”

(三) 做了领导更要让人真正追随，而非为所欲为

### 三、提升领导力实操工具

(一) 先说说领导力本身的进阶路径

- 1、要有实实在在角色
- 2、你本身的执行力：能力+意愿
- 3、能推动组织绩效
- 4、能培养、关心下属和身边人
- 5、影响力：让身边人模仿、追随、信任你

(二) 工具解读

1、领导力操作实务一：营造氛围

(1) 好氛围是怎么被破坏的：坏脾气和“坏人”

(2) 规矩与氛围的矛盾：“治人”的制度

(3) 好氛围不是你好我好大家好

(4) 一个组织究竟需要什么氛围？

- a、成员能独立思考——个体工作时的全情专注无打扰
- b、成员能尽情发挥——集体商议时广开言路无阻碍，尊重他。
- c、成员能感受温暖——时代变了，放弃以企为家这句空话吧！
- d、我自己干不完，有人能帮助我——未来是考验组织协同力的年代
- e、面对工作，所有人讲真话。

(5) 营造氛围的工具

- a、去标签化，把头脑风暴真正用起来，自己只做萃取和汇总意见的人。
- b、区分出那些适合你的有效的团建，要尽可能的参与
- c、从你的口中亲自传递暖人的关键事件和关键人
- d、年龄阶层变了，用工作之外的共同话题来调节环境

e、“干掉”特立独行的、爱抱怨的毒瘤

f、强者兑现奖赏、弱者提供机会

## 2、领导力操作实务二：制定绝对清晰目标并实施

(1) 没目标的组织就是公社大集体

(2) 你有目标吗？能实现吗？怎么制定的？

(3) 目标到底应该谁制定？

(4) 制定目标的工具

a、首先保证目标与战略承接

b、提出战略，收集全员目标（记住头脑风暴规则）

c、一定要用的理论工具 smart：看得见、够得着、靠谱！

d、一定要充分共识！！！这是关键：执行力差的原因之一是没有事前共识

e、用事前“验尸”和六顶思考帽控制决策失误。

## 3、领导力操作实务三：有效的沟通

(1) 重述：企业里的沟通关键是及时讲真话、讲透

(2) 沟通视窗中对组织影响项：我知道、我不知道、别人知道、别人不知道

(3) 有效沟通的工具

a、倾听：测试一下你是在倾听？

b、同理心：你认为的不是他认为的，他认为的不是你想要的。

c、多用几个话术：这么做的目的是什么？这么做能解决什么？需要我帮助你做什么？有解决不了和决策不了的问题随时找我或相关人。

## 4、领导力操作实务四：做组织绩效提升的领路人

(1) 任何组织都必须实现绩效提升，否则凭什么跟着你干

(2) 大饼已经没用，领导者也不能做甩手掌柜

(3) “水善利万物而不争”

(4) 必要工具

- a、在各种场合不断重复——组织绩效是基于目标的结果考量
- b、召开绩效共识会：做绩效不是人资部门自己的事，无论个人还是组织。
- c、指导每一个人做绩效分解和可控性分析，是每一个人！
- d、真实说出绩效达成结果的收益，包括未达成绩效的结果
- e、不可忽视的演讲能力

## 5、领导力操作实务五：培养人

- (1) 如果你是全能王，那你的组织早晚亡。
- (2) 跟随你的人看不到自己成长，凭什么跟着你干。
- (3) 培养人的能力，是未来领导者的关键胜任力。
- (4) 人才培养的工具
  - a、合理授权：有授有收
  - b、管住自己的嘴，“是以圣人处无为之事，行不言之教”
  - c、让他自己选择决策，允许犯错：你看中的人，不带来“灭顶之灾”就行
  - d、让行的人尽快上

## 6、领导力操作实务六：尊重人

- (1) 让员工实现物心幸福
- (2) 面对人性，就像在澡堂子里看人一样
- (3) 组织内的年轻一代人看中什么？
- (4) 如何让成员感到被尊重
  - a、修改你的企业文化，在可视化的范围内强调对员工的远景目标
  - b、再次管住自己的嘴，“多言数穷，不如守中”。
  - c、尊重建议、个性性格、个人喜好
  - d、关注个人事件：关注人不是盯人

## 7、领导力操作实务七：责任承担

- (1) 你敢不敢担责？但什么样的责？

(2) 除了表扬，你敢不敢批评每一个犯错的人？

(3) 让扯皮的土壤烟消云散

- a、干掉不担责的人，绝不手软
- b、表扬和批评不分场合，只分方式
- c、如果是你自己的责任，承担下来。
- d、从职责和计划书上把真空填上