
致胜领导力

课程背景：

新的时代，技术日新月异，市场跌宕起伏，员工的思维也更加活跃。面临新的挑战，领导者更应该学习如何凝聚人心，有效激励，找准方向，掌控大局，最终达成企业和个人目标。

中国企业迅速发展，团队规模不断扩大，很多经理几乎是被推着做到了管理的岗位。从管理到领导，是很多高阶经理的必经阶段。由于领导者和中基层管理者所关注的角度不同，因此这种转变必然带来很多困难和挑战。而中高层的领导者能否迅速提高自己的管理技能与领导艺术，将直接决定着整个团队的绩效，也是企业持续发展的重要保证。

课程目标：

1. 理解优秀领导者的职责
2. 学习决策和形势判断的重要工具
3. 自我激励和修炼，成为足智多谋，高情商的领导者
4. 辅导和激励员工的技巧

课程对象：高层领导者和即将提升到领导岗位的中经理

培训方式：

本课程采用立体的教学手段，结合讲授、启发式互动教学、讨论问答、案例分析、现场实战演练等多种授课方式，有效活跃课堂气氛，并增强学员的学习效果。

通过讨论，学员可以自己产出较多的思路，记忆深刻。课堂上的现场演练，给学员展示现实工作中的情景，既学习了处理各种问题的思路，也能对学员的表现进行评价，使学员无论在理念上还是技能上都得到提升。

课程时间：2 天

课程大纲：

第一章 领导者角色认知

第一节 领导与管理的统一与区别

第二节 关于管理的新理念

第三节 从管理到领导的挑战

第四节 员工心目中的好领导和差领导

1. 有担当
2. 提供成长机会
3. 信任，并给予空间
4. 决断力
5. 亲和力
6. 专业能力
7. 人格魅力

第五节 管理从行为抓起

第二章 统筹规划，高效决策

第一节 正确的判断使执行变为可能

第二节 找出差距与行动计划

第三节 正确的决策建立信任

第四节 抓住重点的能力

1. 重要性与紧急性矩阵
2. 聚焦解决“序列事件”的起点
3. 在效果与成本之间平衡

第五节 SWOT 分析与战略矩阵

1. SO，聚焦快速成长

-
2. ST，多元转型
 3. WO，聚焦专注优化改进
 4. WT，自我革命

第六节 现场演练：经理的 10 封邮件

第三章 激励体系的建立

第一节 高管应该如何激励？

第二节 正确理解人的需求

1. 马斯洛需求理论体系
2. 新一代员工需要什么
3. 关注情感，建立圈层
4. 推动员工成长，自我实现

第三节 执行力和凝聚力从哪里来

1. 薪酬
2. 情感
3. 愿景

第四节 非物质激励手段

1. 情感激励
2. 愿景激励
3. 空间与信任的激励

第五节 企业文化的作用是什么

第六节 企业文化从行为抓起

第七节 晋升评估矩阵

第八节 重要岗位绩效考核设计

第四章 情商与领导者修为

第一节 高情商领导的表现

-
1. 热情开朗好沟通
 2. 关注他人感受
 3. 自控能力强
 4. 乐观愉悦

第二节 情商的最高境界是丰富多彩

第三节 领导者风格自测

第四节 谋与断的平衡

第五节 清清楚楚与糊里糊涂

第六节 佛为心，道为骨，儒为表

第五章 情境领导

第一节 任正非的管理“灰度”

第二节 正确理解员工的心态

第三节 员工的四个发展阶段

1. D1-起步阶段
2. D2-成长阶段
3. D3-熟练阶段
4. D4-资深阶段

第四节 四种不同的领导风格

1. 命令式
2. 队长式
3. 支持式
4. 授权式

第五节 严格与宽松的管理适用范围

第六节 典型管理案例分析

1. 新人表现优异
2. 部属出现矛盾

3. 下属隔级汇报

第六章 领导者用人识人之道

第一节 如何快速识别优秀人才

1. 心态积极
2. 思路清晰
3. 抗压自律
4. 宽广视野
5. 志向高远

第二节 领导者育人之道

1. 阶梯式培训
2. 闯关式评估
3. 积分制晋升

第三节 儒释道法在管理中的作用

第四节 法术势的运用

第五节 组织变革的玄机

第七章 领导者的沟通技巧

第一节 KP1：营造亲和

第二节 KP2：积极倾听

第三节 KP3：提问引导

第四节 KP4：建议分享

第五节 KP5：付诸行动

第六节 现场演练：有效应用 KP 沟通原则

第八章 教练式辅导

第一节 教练式辅导理念

-
1. 让员工自己迸发出力量
 2. 通过提问技巧引导员工思考
 3. 让员工自己提出解决方案
 4. 米开朗基罗：大卫就在这里，我只是把多余的东西去掉

第二节 GROW 辅导模型

1. 明确目标
2. 了解现状
3. 提出解决方案
4. 落实到具体行动

第三节 如何对待挑战下属

第四节 激励强度与频度

第五节 现场演练：如何与下属进行绩效面谈

课后保障：

- 1 20 题考试
- 2 简述学习收获
- 3 根据实际工作，制作一次员工辅导的话术