

# 团队领导能力提升

## 课程介绍:

本课程让学员充分了解领导的含义及不同的领导风格，使自己更好地带领团队，在企业中发挥重要作用；了解一个优秀的领导者所具备的素质，学习并掌握领导下属技巧。

**授课方式：**专家讲授、互动研讨、案例分享、小组讨论等

## 课程大纲

**导入：团队管理者的新角色：成为领导者**

### 1. 概念澄清——你真的知道什么是所谓的“领导力”吗？

领导行为-Leading

领导者-Leader

领导力-Leadership

领导风格-Leadership style

管理-Management

管理与领导

### 2. 管理的基本概念

1) 管理指向 1 个目标：组织目标

2) 管理的 2 个领域：事与人

讨论：管理是管事理人？管人理事？其他？

对事的要求：做到位，有突破；对人的要求：有意愿，具能力

3) 管理的 5 个职能：计划、组织、领导、协调、控制

辨析：管理 VS 领导（推力 VS 拉力）

4) 管理者的 3 个层次：高层、中层与基层

不同层次管理者在见识、人情与技术（业务）能力上的侧重点

### 3. 特别专题：指导下属

- 1) 教育曲线与温情曲线
- 2) 教导3部曲——工具：7步培训流程
- 3) OJT6字经
- 4) 日常工作指导的关键：3告
- 5) 做管理教练：抓住目标要善问

### 4. 领导力的本质就是影响力

影响力的ABC理论：态度、行为、认知。

现代领导者的基本素质与要求

现代领导者应具备的基本观念

5. 领导力是怎样做人的艺术，而不是怎样做事的艺术，最后决定领导能力的是个人的品质和个性；

### 第一章：卓越管理者的领导模式

1. 有效的领导秘诀
  - 领导效能
  - 领导互动模式
  - 高效双赢的领导类
2. 选择领导方式
  - 领导与被领导者的关系
  - 领导行为方式
  - 部属准备度
  - 部属准备度与领导风格

### 第二章：用人所长——发挥现有团队成员的最大作用

## 1. 评估下属的状况

分析下属的状态类型：个人准备度水平

准备度水平的四种状态类型

## 2. 针对个人准备度状态类型制定领导策略

用人目标：让每个人（而不是让个别人）都成功

消除障碍：要用人，先自省。

发现并消除你对用好不同类型员工的不同阻力。

四种领导风格

用人策略：选择不同的领导风格组合对应下属的四种准备度状态

## 3. 演练——如何针对你的团队的实际，制定下属的用人策略

## 4. 团队精神的凝聚

企业文化与团队精神

怎样增强团队的归属感和凝聚力

# 第三章：团队领导力—如何打造梦幻团队

## 1. 高效团队发展阶段过程

理想的队伍不是自然形成的

认识自生自灭的后果，承担带队伍的责任

## 2. 认识什么是理想的团队

业绩-成长性模型

理解决定成长性的关键因素以及管理者对成长性的作用

### 3.实施团队发展策略：

规划整个团队的发展，形成梯队、保持热情

确定针对不同成员的发展策略，形成“老”“中”“青”结合的团队

### 4 针对你的团队的实际，制定团队发展规划

## 第四章：团队人际关系管理——建立互信的上下级关系

### 1. 建立互信的工作关系是影响下属的第一步

### 2. 如何建立良好的工作关系

- ◇ 理解他的需要并且帮助他成功
- ◇ 运用同理心与成员进行深入交流
- ◇ 重视建立非正式关系，掌握成员的思想动态

### 3. 做下属的教练

### 4. 认识教练辅导行为：关系、过程、对话

### 5. 增强教练辅导的计划性

- ◇ 为什么要为员工制定发展规划而不是随意辅导？
- ◇ 分析下属的发展需要，学习制定下属的学习计划

## 第五章：激励

### 1. 认识激励作用与价值

### 2. 激励的核心是围绕着“需要”

双因素理论

## 马斯洛动机理论

### 3 . 激励方式

物质激励

精神激励

### 4 . 激励方式的选择与运用

正激励与负激励

长期激励与及时激励

物质激励与精神激励

### 5 . “无效激励”原因分析及改进

没有有效甄别员工动机

激励方式与时机选择不对……