

U型领导力（组织熵减之路）

导师：陈琦

【领导挑战】

领导者是否遇到以下困惑和挑战

- 1、 认知偏差：领导者不能明确自己的角色，无法做到承上启下，无法利用有限资源积极主动展开工作，推动组织目标的实现
- 2、 推动低效：领导者缺乏相关工具，方法来推动任务的完成，在达成商业结果的道路上效能不高
- 3、 处理薄弱：在组织内部多文化的人际关系中难以达成共识，对组织内外信息的传递和接收缺乏工具
- 4、 辅导不力：专家型领导缺乏辅导下属的工具方法；缺乏定期与下属进行绩效反馈的意识和方法

【产品收益】

U型领导力是以培育追求结果的领导者为导向，通过综合训练方式实施学习，遵循成人学习理论，从而促进从“知道”到“做到”，找到领导力的真北，为组织目标达成创造贡献。

【产品特色】

- 1、 系统全
 - 1) 周期全：课前定制，课中训练，课后转化
 - 2) 内容广：三大能力模块，覆盖多项领导技能
 - 3) 结构强：环环相扣，课程紧凑层次感强
- 2、 体验佳
 - 1) 有意义：内容实用，现学现用
 - 2) 可激励：及时反馈，现场激励
 - 3) 好记忆：模型极简，易于记忆
- 3、 落地强
 - 1) 工具多：50个管理工具，课程干活满满
 - 2) 演练勤：不同形式刻意练习，现场反馈
 - 3) 迁移快：还原工作场景，解决实际问题

【产品要素】

个人赋能（魅力）--团队效能（活力）--组织蓄能（魄力）

【产品学习落地计划】

内容可定制+形式可定制+效果可定制

线下亲授 10 天+线上辅导 4 次

课前问题调研

每次开课之前，都安排课前人员测评，以达最佳匹配的学员一起学习项目。

课中学习指导

步骤 1：老师根据学员课中的表现，利用个性案例做铺垫，使用普性的问题作案例，寻找最优解决方案

步骤 2：学员课中讨论结束后，老师带领学员一起复盘收敛，提炼整理出方法，便于学员取长补短

步骤 3：老师针对性的给出实用工具和方法，帮助学员落地

课后安排作业

步骤 1：每次课程结束后，都有作业安排

步骤 2：每组作业必须提供相应的解决思路和工具，便于大家相互学习

步骤 3：训后线上 4 小时视频课程复习（付费业务）

步骤 4：训后择机共计 6 小时线上辅导--工作迁移答疑（付费业务）

【授课风格】

气场十足，易学易懂，实用性强，能在最短的时间里捕捉学员的需求点，擅于运用多元化的训练方法，将理论知识演绎得生动易懂，学员的关注度高，不感枯燥，深受学员喜爱。

【授课方式】

➤ 案例教学法—以一个个案例倒挂出经典的知识/技能点

- 研讨互动法—以团队研讨互动方式引导课堂学习氛围

【课程内容】

第一部分 个人赋能（魅力）

一、 管理发展

- 1、 领导趋势
 - 变量三要素
 - 以变应对变
- 2、 角色认知
 - 领导素质模型
- 3、 核心工具
 - BSC 平衡计分卡
 - PEST 环境分析
 - 管理动态趋势图

二、 角色定位

- 1、 领导力定义
- 2、 领导力特征
 - 领导力 6C 特质示意图
- 3、 领导力的本质
 - 领导力的通用特质
- 4、 领导力的七大职能
 - 领导力七大职能附表

三、 心智模式

- 1、 投资自我
 - 提升学习力
 - 建立有效圈
 - 具备前瞻性
 - 核心工具：
 - 1) 学习力验证公式
 - 2) 有效圈子三个层级
 - 3) 前瞻思维的基石
- 2、 共启愿景

- 明确共同价值观
 - 描绘共同理想目标
 - 使目标愿景形象化
 - 核心工具：
 - 1) 价值观卡
 - 2) 理想目标的画布
- 3、 变革创新
- 审时度势
 - 聚焦信息
 - 突破实践
 - 核心工具：
 - 1) 复盘流程图
 - 2) 信息排序纬度
 - 3) 变革决策热区图
- 4、 信任协作
- 相互成就
- 增进关系
- 流程效率
- 核心工具：
 - 1) 乔哈里窗
 - 2) 领导场域
 - 3) 效率公式
- 5、 培养接班
- 建立情感账户
 - 引爆最佳表现
 - 引领职业规划
 - 核心工具：
 - 1) 情感账户透视图
 - 2) 减法思维模式
 - 3) “心流”图

第二部分 团队效能（活力）

一、 知人善用

1、 选对人

- 慧眼识才、招贤纳士
- 选对人的四力模型
- 选对人的四种方法
- 核心工具：
 - 1) 四力模型
 - 2) 枪手手册
 - 3) 动机公式
 - 4) 面试题库
 - 5) 干预措施

2、 育成人

- 创造佳绩、成就下属
- 培育人的成果转化
- 培育人的四种方法
- 核心工具：
 - 1) 埃里克森法
 - 2) 贝尼斯定律
 - 3) 辅导信息表
 - 4) 辅导 334 法

3、 用好人

- 适岗适才、把握核心
- 用好人的新境界
- 用好人的两大原则
- 用好人的四种法则
- 核心工具：
 - 1) 绩效公式
 - 2) 热炉五原则
 - 3) 授权清单
 - 4) AIA/BID

二、 突破障碍

1、 建立信任

- 缺乏信任的事实
- 建立信任的方法
- 核心工具：
 - 1) 360 度意见反馈
 - 2) 揭短流程

2、化解冲突

- 惧怕冲突的事实
- 化解冲突的方法
- 核心工具：
 - 1) 托马斯-吉尔曼冲突模型测试
 - 2) 提醒工具

3、积极投入

- 欠缺投入的事实
- 积极投入的方法
- 核心工具：
 - 1) 低风险激进法
 - 2) 意外和不利情况分析

4、达成共识

- 逃避责任的事实
- 达成共识的方法
- 核心工具：
 - 1) 目标和标准共识
 - 2) 简报模型
 - 3) CUP 模型

5、反应结果

- 无视结果的事实
- 反应结果的方法
- 核心工具：
 - 1) 业绩改善结果
 - 2) 绩效改进模型

三、系统设计

1、组织模式

- 团队三环模型
- 团队四阶模式
- 核心工具：
 - 1) 三环模型
 - 2) 压力转换器
- 2、 激励模式
 - 团队成员五大激励理论
 - 团队成员激励的责权利心法
 - 团队成员激励综合矩阵
 - 核心工具：
 - 1) 激励清单图鉴
 - 2) 激励综合矩阵

第三部分 组织蓄能（魄力）

一、 打造文化

- 1、 极度求真
 - 有意义的人际关系
 - 有意义的工作关系
 - 核心工具：
 - 1) 讲故事模版
 - 2) 领导力双轮
- 2、 包容容错

珍惜身边人
放眼于目标

核心工具：

 - 1) 卓越指数
 - 2) 度量式目标
- 3、 求取共识

学会开会
双向责任

核心工具：

 - 1) GROW 教练模型

2) 高效会议流程

4、 幸福领导

打开幸福组织之门的七大步骤

核心工具：

1) 七大步骤

2) 领导力幸福圈检查表

二、 组织领导力

1、 上行联结：组织最初的直觉

2、 水平联结：聆听整体的反馈

3、 下行联结：战略铺设保护膜

核心工具：

1) 立场分析

2) 曼陀罗成功画布