

领导力 ETC-GO 直通车

导师：陈琦

【课程源起】

深耕经典、融通中西、知行合一、成就卓越、引领未来
领导力 ETC-GO 领导力直通车课程

【课程背景】

许多世界 500 强企业和优秀组织以此作为领导力提升的重要课程，包括：IBM、思科、英特尔、DELL、HP、西门子、强生、默克、富国银行、联邦快递、丰田、迪斯尼、拜耳、联合利华、波音、中国石化、招商银行、清华 MBA、斯坦福大学、华盛顿大学、康奈尔大学、卡内基梅隆大学、美国管理协会、美国财政部、纽约州政府等等。

本课程讨论的是领导者如何找到领导力的真北；如何激励他人自愿地在组织中做出卓越的成就；如何通过实际行动，把理念化为行动，把愿景化为现实，把障碍化为创新，把分裂化为团结，把冒险化为收益；讨论的是领导者要创造一种氛围，激发人们抓住挑战性的机会，取得非凡的成功。

【课程思路】

投资自我 Education

共启愿景 Target

变革创新 Change

信任协作 Goodwill

培养接班 Offer

【课程收益】

通过领导力 ETC-GO 学习，学员将了解自己在卓越领导者的五项习惯行为方面的优劣势，找到未来领导力提升的目标和路径。

通过 3 天的研修，学员将清楚的理解卓越领导者的五项习惯行为的概念和价值，更加明确自己的价值观和领导行为，清楚认识领导力提升的有效途径，掌握领导力提升的工具与方法，并制定自己的行动计划，以此踏上领导力提升的新旅程。

通过 3 天的学习，学员将掌握领导力 ETC-GO 基本技巧和方法，获得成为卓越领导者的一员

【授课方式】

- 工作实务案例的分享及研讨（团体讨论与分享）；
- 引进管理知识、工具与技巧（讲师讲述、实务演练）；
- 教导学员学会运用各种管理工具与技能（角色扮演）；

【课程模型】



【课程学习落地计划】

课前问题调研

每次开课之前，都安排课前调研，邀请参训学员提供工作中存在的问题，并以文字的形式详细描述

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 and 工具，便于大家相互学习

【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。

【课程对象】

企业中高层管理者、职业经理人级以上

【课程时间】

3 天，18 小时

【课程内容】

破冰：学习领导力 ETC-GO 直通车学员的心智模式权威分析

一、 投资自我 Education

1. 学历：不断提升自身学历
 - 1) 学习力=竞争力=生存力
 - 2) 学历的新释义:MBA&DBA
 - 3) 提升学历的四种渠道和方法
 - 4) 评估自身学历的有效性
2. 圈子：开辟渠道建立不同圈子
 - 1) 圈子的意义
 - 2) 标准化圈子与非标准化圈子
 - 3) 建立圈子的方法
 - 4) 有效圈子的三个层级
3. 思维：构建前瞻性思维
 - 1) 人人都可以有领导力
 - 2) 卓越思维的基石
 - 3) 前瞻性思维的十个验证
 - 4) 提升系统思维的四重修炼

4. 格局：提升自身的短板
 - 1) 五种习惯创造卓越
 - 2) 发现自身的短板
 - 3) 大格局是领导力的魅力所在
 - 4) 掌握主动权

二、 共启愿景 Target

1. 回顾：找到自己的声音
 - 1) 绘制企业发展历程
 - 2) 制定文化愿景之路
 - 3) 共创领导力的声音
2. 发现：明确共同的价值观
 - 1) 给员工关心组织的理由
 - 2) 逐渐磨合以达统一
 - 3) 用共同的语言表述价值观
 - 4) 带领员工表述价值观背后的故事
 - 5) 明确领导力的哲学落地点
3. 假想：描绘共同的理想目标
 - 1) 想象未来各种的可能性画面
 - 2) 引导员工践行共同目标
4. 启发：使目标愿景形象化
 - 1) 描绘共同的愿景
 - 2) 套用愿景于团队中
 - 3) 建立自愿参与的愿景机制
5. 设立：量化共同的目标
 - 1) 目标管理的四大障碍
 - 2) 目标管理的量化
 - 3) 目标管理的落地方法
 - 4) 目标管理的标准化
 - 5) 目标管理的可视化

三、 变革创新 Change

1. 复盘：审时度势评估过去
 - 1) 复盘的意义

- 2) 解读企业过去的目标并展示出来
- 3) 投入对的团队和恰当的流程复盘
- 4) 收集全面复盘数据信息
2. 辨识：观察聚焦外界信息
 - 1) 寻猎外部信息
 - 2) 促使变革发生
 - 3) 倾听的力量
3. 决策：快速建立新的未来
 - 1) 用稀缺思维聚焦重点
 - 2) 优先排序信息的三个维度
 - 3) 实现组织的突破点
 - 4) 绘制变革决策的热区图
4. 挑战：尝试并赢取小成就
 - 1) 布局试点
 - 2) 承担风险
 - 3) 赢取小成就的四个方法
5. 评估：突破创新实践学习
 - 1) 创新突破的意义
 - 2) 理解乘积效应

四、 信任协作 Goodwill

1. 支持：正面沟通避免误解
 - 1) “乔哈里窗”视图
 - 2) 正面沟通四象限解读
 - 3) 信誉的力量
 - 4) 营造信任的场域方法
2. 包容：营造容错的氛围
 - 1) 新时代的“包容观”
 - 2) 员工是熟人而非路人
 - 3) 包容的关键三行为
3. 坦诚：让员工尊重拥护
 - 1) 说到做到
 - 2) 少用绩效代替反馈

- 3) 正面与负面的反馈
- 4) 增进相互关系
- 4. 流程：打造团队一杆枪
 - 1) 用流程领导组织时间
 - 2) 用流程领导组织效率
- 五、 培养接班 Offer
 - 1. 动机：建立情感账户
 - 1) 情感账户的解读
 - 2) 评估培养动机
 - 3) 期待最佳表现
 - 4) 创造集体主义精神面
 - 2. 激励：引爆非现金激励
 - 1) 冲突与矛盾
 - 2) 激励的经典模型
 - 3) 正向与反向激励的应用
 - 4) 激励的不同场景应用探索
 - 3. 教练：增强员工自主性
 - 1) 学会授权
 - 2) 教练的三大原则
 - 3) 教练型领导力解读
 - 4) 教练的应用场景探索
 - 4. 导师：引领职业生涯规划
 - 1) 导师的角色
 - 2) 减法思维模式
 - 3) 职业生涯规划的引领四维能力
 - 5. 赋能：提升员工能力和信心
 - 1) 有能力&无能力
 - 2) 员工能力的解读
 - 3) 给员工选择的权力并认可
 - 4) 培养责任感
 - 5) “心流”的应用
 - 6) 建立人才梯队的工具

