

# 领导力提升与自我修炼

主讲：闫明

## 一、课程背景：

21 世纪企业竞争加剧、市场无序、社会变革、国际交流、信息技术、个性发展等诸多挑战与机遇降临到我们面前时，无论我们是否身处领导者的职位，都应该具备领导力。这是因为，领导力意味着我们总能从宏观和全局出发分析问题，在从事具体工作时保持自己的既定目标和使命不变；领导力也意味着我们可以更容易地跳出一人、一事的层面，用一种整体化的、均衡的思路应对更加复杂、多变的世界；领导力还意味着我们可以在关心自我需求的同时，也对自己与他人的关系给予更多的重视，并总是试图在不断的沟通中寻求一种更加平等、更加坦诚、也更加有效率的解决方案。企业的竞争力更多的体现在领导者的高瞻远瞩；企业的竞争优势也更多的体现为领导优势；如今，有力的领导往往被看作组织成长、变革和再生最重要的关键因素之一。然而，领导力是短缺资源。正是因为这种短缺，许多企业难以适应全球竞争的加剧。同时，领导力在员工教育成长过程中也会发挥三大作用：发展个体技能、普及企业价值观和远景、进行战略性干预以便在整个企业倡导对话，实施变革。

领导人就是一个指挥家。很多人在成为领导人之前，有的是做技术的，有的是做营销的，有的是做研发的，有的是做服务的。但当他走上领导岗位后，他原来的经验和能力已经成为非核心竞争能力，过去赖以生存的核心竞争能力，现在已成为一种支持力和外围竞争能力。他现在需要的是领导能力，因为他现在已经变成一个指挥家了！

《领导力提升与自我修炼》是提升企业中高层的领导力的课程。在当前急剧变化的市场环境中，领导力对于组织的生存与发展至关重要，只有那些能够对市场环境变化反应及时，并作出迅速应变的企业才可能在残酷无序的竞争环境中赢得先机。领导力不仅是一个战术层面上的问题，也是一个战略层面上的问题，它是一个系统工程，它需要充分融入渗透到它的战略、目标、文化等各个方面。作为一个企业，提升市场竞争力，就必须加强企业的领导力建设，领导力是每个企业管理实施的重

要因素，领导力的强弱直接关系到企业的生存、发展以及充满竞争与不确定性的未来。

## 二、领导力格言：

领导力就像美，它难以定义，但当你看到时，你就知道。

—Warren Bennis 沃伦·班尼斯 麻省理工学院博士 组织发展理论创始人

领导就是要让他的人们，从他们现在的地方，带领他们去还没有去过的地方。

—Henry Kissinger 美国前国务卿基辛格

记住，是人使事情发生，世界上最好的计划，如果没有人去执行，那它就没有任何意义。

—Mark Hogan 马克·赫根 通用汽车副总裁

没有一个有效管理者是天生的，他们之所以有效只是由于在实践中学会了一些有效的管理习惯。

—Peter F Drucker 彼得·德鲁克 现代管理学之父

领导是做不一样的事，它不是要你做的卓越，而是激发别人表现卓越。

—Tom Peters 汤姆·彼得斯 管理学大师

领导力的两个来源：其一、职权领导力，其二、是非职权领导力，也成为非职权影响力。

——摘自闫明老师语录集

## 三、学员收益：

- 1、了解领导者的基本素质，初步建立领导意识；
- 2、了解管理职务的重点，提升管理及领导才能；
- 3、掌握面对自身管理的弱点及偏差，并运用所学进行改善；
- 4、认识领导行为并调整领导实践中的问题；
- 5、建立引导行动的价值观与组织行为学；
- 6、完善管理及领导的职责，发挥管理及领导绩效；
- 7、提高有效的领导力以及激励和鼓舞下属的能力；

- 8、培养积极发现问题的意识与能力，以求创新、改善和变革的工作态度；
- 9、认识并区分管理行为与领导行为的主要特征；
- 10、运用领导力激发出团队成员的潜能、积极性、热情、工作动力；

#### **四、适合对象：**

董事长、总裁、总经理等中高层管理人员

#### **五、培训时间：**

1—2天（可根据实际情况适当调整）

#### **六、课程大纲：（可以根据实际的情况适当调整）**

##### **第一章：领导力就是影响力**

###### **一、领导与管理的区分**

- 1、领导不是管理的一部分
- 2、领导遵循人性、管理遵循科学
- 3、过度管理，缺乏领导

###### **二、领导力素质模型。**

- 1、领导是一种身份
- 2、领导力素质模型（图 LDL—001）
- 3、领导力就是影响力(TCL 案例分析)
- 4、领导者的二元能量
- 5、管理者领导力的主要来源

##### **第二章：领导力是一种软实力**

###### **一、低、中、高层领导的角色精确定位与测评**

- 1、研讨与总结：低、中、高经理人的角色特点
- 2、工具测评与练习：经理人个性特征分析工具与练习

###### **二、领导者应具备三重思维**

- 1、系统思维
- 2、辩证思维
- 3、动态思维

### 三、领导必须拥有伟大的使命感

- 1、组织的责任就是历史赋予你的使命
- 2、你的成就，等于所以部属成就的总合
- 3、你最大的历史使命，就是帮助下属成功

### 四、好领导不以喜好来用人

- 1、用人之长，非用人之短
- 2、和你观点相同，必定有一个是多余的
- 3、喜欢不喜欢不重要，关键是需要不需要
- 4、德高居高位，功劳多者的奖励
- 5、包容方能共生，驾驭则避免失控

## 第三章：组织领导力提升与管控

### 一、决策艺术

- 1、决策的基本方法和工具
- 2、防范决策陷阱
- 3、经营决策案例分析
- 4、管理决策案例分析
- 5、企业决策管理的主要步骤

### 二、有效授权

- 1、研讨：请比较命令与授权的差别
- 2、总结：授权的功能与运用
- 3、借鉴授权的理念下达命令
- 4、授权的含义、意义、案例
- 5、有效授权的四个步骤
- 6、推进有效授权的实践：避免走入授权的误区

### 三、有效激励下属

- 1、员工激励的基本原理

企业内部激励文化的基本类型

练习：他们为何而努力工作？

- 2、塑造良好的内部激励机制

企业内部激励机制的内容

制度型激励与非制度型激励的综合运用

### 3、日常工作中如何有效激励下属

日常工作中激励下属的常见方法

## **第四章：领导力自我修炼**

### **一、管理是沟通，领导是商量**

1、商量比沟通更重要

2、沟通什么不重要，重要的怎么沟通

怎么沟通也不重要，重要的是要知道说话的人是谁

3、教育的极致是行为的影响

### **二、自我情绪与压力管理**

1、快乐是自己给的，不是别人施舍的

2、之所以情绪波动，是因为事情的发展超出了你的预期

3、事情对你造成的影响，往往远远大于事情本身对你造成的伤害

4、情感不独立的人，很容易在情感的实践中迷失自我

### **三、时间掌控**

1、没有工作计划，就没有高效的工作

2、时间的 20/80 法则

3、A、B、C 分类法

4、统一安排可以自由支配的时间