

卓越领导力——实现组织跨越式增长

课程背景：

绝大多数现代企业认为培育核心竞争力的途径就是“建立人才优势”。“人才优势就是企业优势”的论调在这样的企业内部弥漫且根深蒂固，然而“人才优势”由于对关键人才的依赖，在面对复杂竞争环境时难以及时应变，使得企业常常出现如下问题：

为何业务能手组成的团队却无法形成高业绩团队？为何团队无法形成坚实的“领导力基石 - 信誉”？管理者该如何发展足够的领导能力来推动团队成长与事业的发展？

针对以上问题设计《卓越领导力——实现组织跨越式增长》的课程。通过打造“组织优势”，改善团队领导力，从团队需求的角度构建起坚实的“领导力基石 - 信誉”，改善团队领导能力以推动团队成长与事业的发展，打造高效能团队！

为了在更短时间内，使用更少资源来创造更大的价值，组织需要强有力但却是灵活的管理者。组织希望领导力准则被每一位员工所理解和运用，而领导者能够采用个性化的、灵活的领导方式去帮助员工的发展。

本课程讨论的是领导者如何找到领导力的真谛，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；讨论的是领导者如何激发人们抓住挑战性的机会，取得非凡的成功。

课程收益：

- 明晰领导力四要素：目标、自己、他人、系统；
- 掌握卓越领导力的三项基本职能；
- 通过标杆企业去审视管理创新；构建四个维度的管理创新路径。

● 建立具有领导力的管理团队，激发团队热情与动力，达成组织绩效

课程时间：2天,6小时/天

课程对象：企业负责人、中高层管理者

课程方式：案例研讨+小组活动+情境模拟+演练互动+心得分享

课程大纲

第一讲：卓越领导力的三项基本职能

一、领导者的三项基本职能

1. 考虑领导者身处其中的更大系统的生态环境
2. 平衡大系统和小系统中的人际关系，平衡大系统和小系统的目标
3. 通过有效的计划和优化领导风格，对各项任务和项目进行管理

二、领导者需要处理的四项关系

1. 自我
2. 自我和他人的关系
3. 自我所处所在的系统
4. 自我和被领导者需要在该系统中达成的目标

三、共启愿景

1. 愿景的六个层次
2. 愿景具象化与明晰路径
3. 合成团队愿景图

第二讲：领导者的角色定位及角色转变

一、领导者的角色转变

1. 工作重心的转变

1) 由个人贡献重心转变为通过他人完成工作，发展他人

2. 时间安排的改变

1) 把更多时间用于新角色（责任）上

3. 工作技巧的转变

1) 由发挥个人能力转变为为他人树立榜样，提高管理水平和领导能力。

二、领导者的角色定位

1. 充满想象力的具体问题的综合解决者

2. 内心燃烧的现实主义者

3. 不为自己的自我主义者

4. 精力充沛的行动者

5. 奋不顾身的决心者

第三讲：决策艺术与激励授权

一、决策艺术与领导力提升

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、有效授权与领导力提升

1. 研讨：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. 授权的含义与案例

5. 有效授权的关键动作

三、有效激励与领导力提升

1. 员工激励的基本原理

2. 营造良好的内部激励氛围与机制

3. 日常工作如何正负向反馈

第四讲：卓越领导力的三项关键点

一、意图理解力

把意图转化成方案，把方案转化成结果；要与执行人达成一致，必有相应措施作支撑

二、目标分解力

目标的源头是战略，举措的背后是资源

三、结果达成力

衡量管理水平唯一的标准就是绩效

讨论：领导的三个层次

第五讲：技术创新与管理

一、创新的定义

1. 创新驱动经济发展

2. 熊彼特的技术创新理论

3. 克里斯坦森的破坏式创新

二、工业化的进程

1. 二产比例不断上升就业占比不断提升的过程

2. 2013 年我国的经济结构发生具有历史意义的重大变化

三、信息化进程

1. 1980 年，托夫勒《第三次浪潮》
2. 向服务的转型
3. 全球创新格局：制造业服务化. 服务业数据化

第六讲：构建面向四个维度的管理创新路径

一、面向顾客的管理创新

1. 营销指达顾客

营销：市场营销在创造、沟通、传播和交换的产品中，为顾客、客户、合作伙伴以及整个社会带来价值的一系列活动、过程和体系。

2. 快：政策（利益分割）驱动，激发渠道动力对推进到达顾客的速度。
3. 影响：“品牌或社区”诱导顾客快速接受产品
4. 感觉：情感劳动的服务

二、面向效率的管理创新

1. 管理者的定义

管理：协调和监督他人的工作活动，使他们的工作可以有效率且有成效地完成。

2. 对效率的追求

计划——匹配；外包——准时；合作——协同；

3. 对成效的追求

三、面向员工的管理创新

1. 从员工、组织到管理者
2. 员工管理的 3.0

3. 组织结构的比较 L型、F型、M型、N型

四、面向现金流的管理创新

1. 现代商业模式的五大特征

2. 多元化与专业化

3. 产业链金融

4. 行业结构的演