

# 凝聚人心的非权力领导力

## 版权课程（升级版）

导师：王云鹏

出品：2022年1月

# 《凝聚人心的非权力领导力》

导师：王云鹏

## 课程背景 curriculum background

### 艰难方显勇毅，磨砺始得玉成：

《凝聚人心的非权力领导力》是一部系统深入地挖掘和提炼蕴藏“领导之道”落地实战演练课程，非权力领导力是双向的、高度人格化（艺术）的管理活动，本课程大量的方法论来改进领导者的思想模式、重塑领导方法、领导者的自我认知，永葆初心，加强队伍乘风破浪、扬帆远航、构筑只争朝夕、不负韶华的执行力文化团队、提升前瞻性的创新领导新思维、推动团队的凝聚力、归属感、执行力、达成目标的能力。

本课程同时也是一门激活团队动力、员工责任感、荣誉感、使命感、勇于面向挑战并乐于承担义责任的一门思想+方法的有机结合的落地课程，按照领导方法论，一步步的推演与工作实践有机结合，以全新的视角辅导管理者以人为中心，乘风破浪、扬帆远航，加强队伍建设，推进团队员工咬定青山不放松，脚踏实地加油干

课程特色：实用性、落地性、有效性、趣味性

课程对象：管理者

课程时间：2-天

### 本课程解决的目标：

- 1) 管理者的角色认知与运用系统；
- 2) 强化执行力团队，感召团队奋斗的初心；
- 3) 增加团队每个员工使命感、责任感、团队精神；
- 4) 增加员工信心、决心、只争朝夕的方法；
- 5) 增加凝聚力与归属力的团队文化铸造方法；
- 6) 激发团队激情与理想的有效激励赋能技术；
- 7) 激活睡眠员工动力的有效方法与领导技术；
- 8) 员工赋能的激励技术；
- 9) 激发员工智慧、员工自动自发的创新方法；
- 10) 让队伍更加有爱，建立亲密关系、增加爱的流动；
- 11) 全新的视角打开团队管理者及员工的创新思维；
- 12) 团队任务落地的新技术与创新思维；
- 13) 团队跨部门沟通 VS360 度说话艺术；
- 14) 提升领导者的领导艺术与领导魅力；
- 15) 提升领导者的系统性、逻辑性的管理方法与管理模型；

## 课程大纲 curriculum introduction

### 第一讲 团队管理困境破局之团队高效执行深层的解码

## 一、凝心聚力的领导力深层驱动力

- 员工动力的硬核；
- 员工心智模式；
- 管理者与员工的界限
- 人是资源也是问题，挖掘员工背后的需要和动机；
- 不是每一位员工都喜欢迎接挑战和承担责任；
- 人性深层的需要；

## 二、收人、收心、收业绩的团队行为解读

- 影响执行力的模型分析
- 员工动力消失的根源
- 突破后疫情时代的团队激励元素
- 脑力充满压力荷尔蒙
- 负面的性格及情绪模式

## 三、丰盛的员工内在智慧：构建员工高效执行力的思想温度

- 员工所不知道的动力不足解码
- 解读中年员工/后进员工内心行为所求
- 优秀员工/骨干员工内心的行为所求
- 团队个性化人的动力不足系统解决方案
- HTP 的工具的团队管理运用解读（房、树、人）

## 四、卓越领导者的特质

- 弯下腰，觉察员工眼中的世界
- 领导力培养是心灵之旅
- 六大领导能力
- 抓主要矛盾
- 理性决策

# 第二讲 卓越的领导智慧与有效果的领导方法聚焦

## 一、深度解读高绩效团队管理技术方法拆解

- 管理者+属下≠团队
- 管理焦点经营过去 VS 经营未来方法分析与拆解
- O 表示目标 (Objective) ，KR 表示关键结果 (Key Results)
- 目标就是指你想做什么、关键结果就是指如何确认你做到了那件事
- 《OKR 高绩效工作法》围绕团队管理方法上的试错、困惑、决断和成长的全过程  
OKR (Objectives and Key Results , 目标与关键成果) 分析
- 拆解团队关键经营目标方法的原理和实施方法

## 二、讨论关键结果，复盘 OKR 实施过程中的问题

- 和团队成员讨论关键结果
- 砍掉与 KR 无关的问题
- 直面坏消息
- 让所有人承担自己的责任

- 究竟哪件事情更重要
- 关注截止时间
- 尴尬的关键结果
- 一次说太多，就和什么都没说一样
- 团队成员共同讨论制定 OKR 方法

### 三、推进团队动力的高效能工作法

- 管人+管事
- 领导力四把钥匙：目标、自己、他人、系统的新钥匙
- 员工执行力的策划
- 管理者的内驱力策划
- 梦想家思维+实干家思维+批评家的思维一体化；
- 将属下的“思维能力”统一到实现目标上的管理技术；
- 发挥员工思维优势；
- 达成目标“路径探寻”远景图；

### 四、领导者的使命、责任与团队精神建设

- 付出感
- 角色转换
- 责任感
- 领导者的正念领导
- 使命、责任、荣誉、国家
- 打破底线思维

## 第三讲 管理者的激励赋能力打造团队执行文化

### 一、团队砥砺前行的解码：价值、感觉、动力。

- 核心价值观的方法拆解
- 核心价值观是推动一个人做与不做的动力症结之所在
- 每个人本身的能力都已具备，只是动力不足而已
- 事情（价值）不够吸引
- 创造 增大 转移价值
- 力量不足 增添力量

### 二、团队表层价值观需求 VS 深层价值观需求

- 表层价值观仅仅是留人
- 把人留住方法解读
- 深层价值观是促进人心
- 把心留住方法解读

### 三、人才不是管理者的资本，把人用起来是领导者的本事

- 睡眠员工的激活方法
- 激活新生代员工管理
- 团队凝聚力与归属力的方法实操
- 员工能力有效开发方法运用
- 非权力管理者的凝聚人心 12 力方法的运用
- 铸造团队安全力七步法

- 信念系统的铸造
- 单位利益 PK 兄弟情深

#### 四、领导力的导航系统：员工思想工作的引导力技术

- EQ 技术运用于练习
- 先跟后带法演练
- 思想工作导航技术 22 要诀
- 把目标提升到 200% 的方法

#### 五、凝心聚力的管理高手十三大赋能激励技术

#### 六、目标落地沟通八步法运用

## 第四讲：说话之道 有效说话艺术

### 一、沟通不仅是门技术，它更是一门艺术

1. 隐性的“都是你的错”解决跨部门沟通的痛
2. 我不好、你好式的沟通模式
3. 我不好、你也不好式的沟通模式
4. 沟通中的困境：怎么谈都不对
5. 我好、你也好式的沟通模式
6. 基于儿童状态式的沟通模式

### 二、观察高效管理沟通与冲突四大要素

### 三、正面沟通三大模式训练

### 四、检定语言十三套说话技术 VS 跨条线沟通

### 五、十大说话艺术

### 六、对上级/对属下/对客户的沟通方法

1. 四种有效沟通形式
2. 不同成熟度的下属
3. 性格与差异化区别
4. 理性沟通方法策略
5. 孩子/属下出错了，家长/管理者怎样沟通？
6. 管理者/家长如何说，员工/孩子才肯听？
7. 管理者/父母是孩子的催眠大师

### 七、化解冲突的说话技巧

1. 遇到争执时，要注意自己的身份地位
2. 对于他人的无意冒犯应保持宽容的态度
3. 常说“我们”，而不是“我”
4. 巧妙脱身，重审局势

5. 面对矛盾，可以转换思想方式
6. 双关语有妙用
7. 培养自己随机应变的能力

## 第五讲 破解团队思想困境 VS 解放思想推进管理创新

- 一、解码人性，一切问题都是人的思想问题
  - 对事不对人变成懂人抓对事
  - 自私是人的本性
  - 读懂人心，利用人性
  - 思想到位，忠诚就是顺便的事
  - 信念打通，满盘皆活
  - 认识人了解人的思想，你将无所不能
- 二、打破认知的偏见应对正念
  - 打破对工作与目标的偏见
  - 打破对机制和体制的偏见
  - 打破对客户的偏见
  - 打破对新生代员工的偏见
  - 打破对中年员工的偏见
- 三、让每个员工先有信心
  - 破解员工怨气的困境（1+2）
  - 打破员工的不可能/没办法/困难方法路径图
  - 增强员工的动力技术
- 四、正念思想系统的梳理与建立
  - 身份认证
  - 理解层次系统的团队运用
  - 意义换框法则 构筑心理营养
  - 消除心理困扰方法论
  - 增加员工自信的方法论
- 五、工作动力心理资本密码
- 六、高情商背后的解码
  - 理性思维系统
  - 感性思维系统
  - 天龙八部法突破固有思维
- 七、破解员工与管理者经营困境信念密码

## 第六讲 领导智慧与领导方略复盘，团队士气归来

- 一、卓越领导领导方法之六脉神剑：
  - 教、带、查、奖、严、危六脉神剑法
  - 励精图治、德行天下的八字管理要诀的分拆与团队管理运用
  - 打造动力团队核心方法
  - 管理者“理、法、情”应对“情、理、法”领导措施
- 二、一把钥匙打开员工心扉的方法
- 三、领导者/管理者驭人策略：
  - 有能力、有才华、无德的人如何善用；

- 有能力、有才华、有德的人如何继续善用；
- 自恃才高，翘尾巴的属下如何使用；
- 无德、无能、无才华属下如何运用；
- 领导者如何处理恃才自傲员工
- 团队 60、70、80、90 后的员工管理策略分析；

#### 四、管理者的恩威信之领导艺术；