

---

政治路线确定后，干部就是决定因素

——毛泽东

# 赋能领导力

实战工具+实战案例+实战训练=转变态度+掌握方法+提升业绩

**【主讲老师】** 王一名：战略-执行力实战专家

**【课程受众】** 企业中高层领导

**【课程时间】** 2天（12小时）

**【课程形式】** 理论讲解 + 案例分析 + 方法分享 + 工具练习 + 团队共创 + 角色模拟 + 现场问答

**【课程特色】**

1、**有笑**——要让学员听得开心。形式是内容的载体，只有学员打开了心门，才能接受课程内容。我们的课堂呈现要求：幽默风趣、气氛活跃、互动性强。

2、**有料**——形式是为内容服务的。本课程内容，来自于咨询实战项目，案例丰富、强调干货、工具，落地性强。历经15年打磨升级，获得上万企业客户应用见证。

3、**有效**——赠送《953500培训跟踪落地三步法》，指导课程落地，让效果立竿见影。改变以前培训会上激动，会后不动的无奈。

**【课程背景】**

- 
- 老板一马当先，团队总是跟不上，如何提升各级干部的领导能力？
  - 企业总是靠老板拖着走，员工缺乏激情和主动性，从被动执行到主动承担，需要打通哪些关键环节？
  - 企业快速发展，提拔上来的干部，自己做业务没问题，就是领导不好团队，如何实现角色和能力的提升？
  - 开一个分店很容易，找一个合格的店长很难。外面的人不愿来，内部的人用不上，如何建立自己的黄埔军校？
  - 优秀人才不断流失？如何让员工与公司共进退？
  - 制度出台后，总是难以贯彻下去，导致制度变形？
  - 元老级人物思维僵化，自以为是，无功劳也有苦劳的思想根深蒂固，不接受新的思想，造成企业失去活力？

### 【课程目标】

1. 把握事物本质，提升领导者的目标意识
2. 完成思想转变，从管理思维到赋能思维
3. 修炼领导心态，积极面对管理问题
4. 锁定工作成果，带领团队业绩倍增
5. 梳理工作流程，使管理顺畅高效
6. 掌握领导核能，机制与文化双管齐下

### 【课程大纲】

## 第一讲、理论赋能——领导力的本质

### 一、 领导者的目标意识

---

二、 案例分析：两家公司，在同一个市场，做同样的产品，面对同样的消费者，为何利润会相差 233 倍？

三、 企业的三种基本战略

四、 实战演练：团队建设

一个优秀的领导人有哪些特点？每一个人应该在团队中承担怎样的角色定位？

团队建设环节，通过把管理工具融入课堂学习，以现场演练，PK、承诺等方式，激发学员为团队荣誉而战，在竞争当中创造优秀业绩，体会和认知团队的作用及要求。

五、 领导力的本质

## 第二讲：流程赋能——领导者的六脉神剑

方法好，效率高！

如何进行跨部门间的沟通和协作，达成共同的组织目标？

如何把工作落到实处，环环推进，而不是虎头蛇尾？

如何每天进步一点点，做个“造钟的人”而不是“报时的人”？

领导团队，管理自己，都需要一套切实可行的方法。

六脉神剑的逻辑和方法，在上千家企业得到验证，深受管理者的推崇，被誉为价值千万，能帮企业每年提前两个月完成业绩目标的系统！

第一式：明确目标

第二式：锁定责任

第三式：拿出计划

第四式：过程检查

第五式：即时奖惩

---

第六式：改进复制

### 第三讲：精神赋能——领导者的心态修炼

什么叫百分百责任？每天在你心头升起无数次的念头会给你的人生、团队带来怎样不可估量的影响？对与错之间，该如何区分？如何选择？

团队中遇到的各种问题，推诿扯皮、混日子、欺上瞒下、抱怨指责、消极被动，归根结底一句话，员工缺乏责任心。没有责任心，能力再高都没有用，职务再高都没有用，甚至会起到相反的后果。

所有成功人士都有一个特点：对自己百分百负责任！企业当中也同样如此，让团队成员认识到如何对企业负责，对客户负责，对团队负责，学会如何把任何消极心态转化成积极心态！

- 一、 百分百责任的 4 字心经
- 二、 百分百责任的 16 字战略

### 第四讲、方法赋能——OKR 管理法

OKR (Objectives and Key Results) 目标与关键结果管理法，起源于英特尔，后在谷歌发扬光大。在中国，帮助字节跳动实现 10 万员工的高效管理！

OKR 是一套协助组织进行目标管理的工具和方法，旨在促进员工紧密协作，确保组织上下目标一致，把精力聚焦在最重要的事情上。

OKR 中的 O 即「Objectives」目标，是组织希望在近期实现的、有激励性的目标，也通常是其长期使命与愿景的体现。KR 即「Key Results」关键结果，由 O 分解而来，是实现目标的关键路径。制定与拆解目标的过程，能促进员工对业务进行深入思考，帮助

---

员工更好地理解组织的愿景，从而找到实现自我价值的途径。

- 一、 OKR 的起源
- 二、 OKR 的作用
  1. 聚焦：力出一孔，打赢必赢之仗
  2. 沟通：上下对正，左右对齐
  3. 透明：及时反馈、敏捷执行
  4. 挑战：鼓励创新，冲刺上限
- 三、 OKR 操作流程
  1. 制定 OKR
  2. 跟进 OKR
  3. 复盘打分
- 四、 OKR 实操演练

## 第五讲：文化赋能——开放分享，打造企业能量场

VUCA 时代（V=Volatility 易变性；U=Uncertainty 不确定性、C=Complexity 复杂性、A=Ambiguity 模糊性），为应对外界环境的快速变化和不确定性，需要企业敏捷执行。传统科层制、金字塔式的管理方式，如何适应环境的变化？如何让组织的每一个个体相互促进，彼此赋能？

企业必须开放，开放，再开放！

- 一、 管理中最大的成本——沟通成本
- 二、 文化赋能的三大原则
  - 1、 通过对环境的打造给人激励

---

2、 通过对利益的设计给人希望

3、 通过对思想的启蒙履行契约

三、 打造企业能量场——开放分享的文化环境

1、 开放分享的三大内容

2、 开放分享的两大原则

3、 如何打造开放分享的环境

## 第六讲：机制赋能——制度管理与领导力提升

没有制度的文化无法落地。没有制度的执行必然打折。没有制度的管理必定失控。格力铁娘子董明珠说，管理只有一种，那就是制度。那该如何建立制度？建立怎样的制度？为什么制度很多却无法贯彻？

一、 管理能靠自觉吗？

二、 什么叫无为而治？

三、 不执行制度的坏处

四、 制度设计的五大要素

【实战训练：三大纪律八项注意】