
团队领导力提升

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程目标和成果】

经过两天的训练，学员在不同程度上有如下的收获：

- 领导力理念的认知与相关团队管理技能的提升
- 明确自身面临的领导力问题和挑战，并达成共识
- 对面临着的主要问题和挑战探讨突破途径和方法
- 学习运用领导力与团队测评体系评估自我差距
- 树立反思自我、提升自我、提升自我执行力的态度

【培训对象】

中高层管理团队、全体管理团队或公司全员

【培训方式】

- 最佳模型分享：分享最前沿、最佳理论模型，使学员当场认知、当场掌握，改变行为，指导工作实践
- 现场测评反馈：用世界先进的测评体系现场测评，帮助学员认识到自己的优势、差距及不足，找到突破方向
- 实战教练指导：通过各种现场体验及当场教练指导，针对学员进行提升和突破，达到立竿见影的效果
- 交互升华打造：利用交互式打造模型（ Interactive Development Model ），使个人学习、团队互动和内容学习互动升华，使整个课程“活起来”，创造最佳学习成长氛围。

【人数要求】

30人左右为最佳（为便于演练考虑），最大200-300人（超过70-80人课酬斟升50%-100%，但最好不是阶梯教室 / 排排坐模式）

【培训时间】

2日 (12小时)

课程大纲

模块一、开篇 - 课程介绍

- ✚ 课程目标：不是来听传统领导力和团队建设知识的；
是来经历当场深入探讨领导力问题并找到突破方向和方法的
- ✚ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✚ 课程收获：对自身的新感悟、新理解，并发生行为转变
- ✚ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✚ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

模块二、领导力正本清源

- ✚ 领导力的本质
 - 职权领导力与非职权领导力
 - 领导力不是关于他人而是关于自己

-
- 自己承担起改变的责任
 - ✚ 领导者与追随者的关系
 - 有效的领导的5项核心能力
 - 人们追随领导者的 4大原因
 - ✚ 模拟演练
 - 情景互动：“颠覆性”竞争威胁临近
 - 非职权领导力自我评估

模块三、目标计划能力

- ✚ 德鲁克论目标管理与自我控制
 - 目标是管理的起点
 - 目标的 SMART 原则
 - 如何实现下属的自我控制

✚ 制定计划的 5 大益处

- 管理者不愿制定计划的原因
- 现场检验：无人战鹰计划

✚ 达成共识性目标

- 双向沟通并确认目标
- 工具：升级后的 KPI 表格

✚ 工作检查的 4 项技巧

- 工具视频学习：绩效反馈
- 模拟演练：上个季度的工作不达标
- 确保计划顺利推动的改善反馈要点

模块四、沟通协调能力

✚ 高效沟通的基本原则

-
- 非口语行为决定沟通的意愿
 - 良好沟通的 7 大特征
 - 沟通中的障碍与心态
 - 情境互动：听我说 ~
 - ✚ 四步核心沟通技巧
 - 工具视频学习：领导，为什么会这样！
 - 情境演练：这个不归我管！
 - ✚ 沟通的底层密码
 - 来自德鲁克的教诲
 - 以及绩效为核心建立人际关系
 - 承担起贡献的责任
 - 工具视频学习：向上沟通方法

模块五、辅导下属能力

- ✚ 员工辅导与管理者的责任
 - 员工辅导的 5 个最佳时机
 - 辅导下属的关键时机与关键点
- ✚ 有针对性的辅导
 - 下属发展的 4 个阶段
 - 匹配下属发展阶段的 4 个辅导模式
- ✚ 建设性反馈与批判性反馈
 - 批判性与中立性
 - 情境互动：我是对的！
 - 做员工的镜子
- ✚ 辅导下属的教练模型与模拟演练
 - 工具视频学习：看来你遇到困难了

-
- 情境演练：检验你做师父的能力

模块六、分析决策能力

✚ 有效决策者的基本观念

- 决策是为了达到目标而非解决问题
- 先关注什么是对的，再关注谁是对的

✚ 有效决策过程的五大要素

- 界定问题的提示
- 案例研究：一次薪酬激励政策会议
- 确立边界条件
- 案例研究：产量与质量的矛盾
- 如何设计合适的方案并有效行动
- 案例研究：应该采用什么样的投标方案？

✚ 界定问题的 3 个提示

- 避免反射性的决策
- 区分一般问题与特殊问题
- 发现问题背后的根本性问题
 - 案例研究：世界杯的加班餐
 - 综合案例：商业决策的结构

模块七、总结与提升

✚ 庆祝我们的收获

✚ 课程总结

✚ 要带走的精华

✚ 要行动的要领