
中高层领导能力提升

【课程目的】

- 1、提升团队负责人领导能力
- 2、学会团队建设中的高情商沟通
- 3、提升团队工作绩效

【课程内容】

领导力就是动员大家为了共同的愿望目标去努力奋斗的艺术，也就是管理者的情商能力，只会使用管理力（权力）的人，不可能打造出高绩效的团队，而只有领导力，没有管理力的人，也不能使管理职能得到充分发挥，可以说，二者缺一不可。

情商即 EQ，是一个人认知、控制和调节自身情绪，以及识别他人情绪的能力，高情商是高效领导力实现的基础。

本课程从提升领导能力的角度出发，让管理者理解影响控制情绪的大脑结构，学会调整自己的情绪，学会影响员工的情绪，掌握调整和调度积极情绪的方法，提升团队绩效，实现管理目标。

【课程收益】

- 1、团队负责人领导能力提升的四个步骤，提高团队绩效；
- 2、掌握老油条、关系员工、新新生代员工需求并激发他们潜能秘诀；
- 3、提升管理者情商能力，并掌握提升情商能力训练技巧；
- 4、学会跟领导沟通，执行领导布置的任务，及时反馈所需要的资源；
- 5、学会测试和掌握自己性格气质，组建最佳搭档团队，学会利用不同性格气质进行高情商沟通；

6、学会控制情绪，营造良好管理氛围的方法；

【课程对象】 企业中高层管理者

【授课方式】 理论讲解+情景呈现+案例分析+工具应用

【课程时长】 2天，6小时/天

第一部分：管理者定位及领导能力提升

一、领导力是影响他人（团队）实现组织目标的能力与过程

- 1、管理者在组织结构中的管理困惑
- 2、管理者中的组织图与流程结构图分析与应用
- 3、管理者面对老油条、关系员工、新新生代员工的变化和挑战
- 4、影响他人通常有哪些方法？

二、在企业场景中的领导能力提升的关键步骤

- 1、领导者在有限资源企业中的核心作用
- 2、学会在管理中定位、补位；不要错位、越位、失位；
- 3、学会摸透公司政策、战略目标，学会向领导汇报问题的具体方法与工具，跟公司战略和公司领导保持高度一致；
- 4、学会对自己部门员工进行分类分层管理，激发他们工作潜能；
- 5、学会换位思考，获得领导以及内部不同业务部门的支持。

三、提升影响员工能力的四个步骤

- 1、如何分析并引导不同员工的需求，并激发工作潜能
- 2、探讨管理者影响员工的四种方法和手段

四、跟领导沟通的关键点

-
- 1、如何向领导反馈问题
 - 2、执行领导任务的三个层面
 - 3、如何与领导讨论问题
 - 4、如何感悟领导是最大的客户？
 - 5、四种领导结构下的沟通与反馈

五、领导者需要在混沌的环境中为团队指明奋斗方向

- 1、领导者需要摆脱对过去成功经验的依赖——反思
- 2、高层领导的善变容易导致基层执行的困惑——制度
- 3、领导者需要在不同的文化背景的员工中创造凝聚力——文化
- 4、管理者的岗位模型——业务能力、人事能力、决策能力区分

【实战演练】

以本组团队管理者自身为案例分析：

- 1、帮助分析团队管理者的自我定位
- 2、掌握跟领导反馈问题的七个步骤和方法

【应用工具】

- 1、对方法、图表法、数字法、案例法工具表单及应用
- 2、组织结构表、流程结构表、考核权重表的分析与应用
- 3、管理者岗位胜任力模型初表

第二部分 高情商领导能力的修炼与提升

一、情绪管理是做好工作的管理基础

- 1、情绪管理中的 ABC 理论——保持积极的能量

-
- 2、解决事情之前一定要先解决心情——及时处理负面情绪
 - 3、情绪管理的核心是要学会共情——要少管多引
 - 4、理解不同性别之间的大脑结构差异——保持灵活变通开放的心态。
 - 5、掌握非暴力沟通的模型。

二、意识与潜意识对行为的不同影响能量

- 1、投射与认同在沟通中的相互影响
 - 2、了解催眠影响他人的原理及技巧；
 - 3、学习四种不同气质的人的性格；
 - 4、根据不同的性格和气质组建团队；
 - 5、掌握跟不同气质的人的沟通方法。

三、调整自己情绪和心态的修炼方法

- 1、积极心态的修炼方法
- 2、责任心态的修炼方法
- 3、坚韧心态的修炼方法
- 4、感恩心态的修炼方法

【实战演练】

以本组管理者为案例实战分析：

- 1、帮助分析管理者自身的性格与气质
 - 2、帮助分析下属员工的性格与气质
 - 3、掌握控制情绪和激励情绪的修炼方法

【应用工具】

- 1、气质测试软件及工具应用

2、非暴力沟通模型表分析及应用

第三部分 创造团队高绩效——制度、目标与绩效考核

一、团队执行中的制度驱动

- 1、职责、目标、计划、考核四要素关键
- 2、员工愿意努力工作的核心动力是什么？
- 3、设计激励制度的几种方法及优缺点。

二、聚焦目标并分解目标

- 1、团队的工作目标与工作标准在哪里？
- 2、设定目标的 SMART 原则
- 3、设定目标常用的方法
- 4、分析上级目标（质疑、反馈、执行）
- 5、管理下属目标（“检查”与“奖惩”，让下属担起应有的责任）
- 6、同部门目标沟通（“面子”与“人情”）

三、掌握目标系统的工具——目标承诺书

四、流程的重要性

- 1、修车行的目标带来的影响
- 2、如何设定合理的流程
- 3、设定流程中的参考标准

五、设定目标后影响执行的关键因素

- 1、检查与反馈
- 2、流程与计划

六、绩效考核的关键执行制度

- 1、理解执行从小事开始的理念
- 2、日常行为的规范制度
- 3、工作行为的规范制度
- 4、职业化的处理方法

【实战演练】

以本组标杆网店为案例实站：

- 1、帮助设计标杆网店的员工激励制度（在公司的政策范围条件内）
- 2、熟练掌握员工销售目标分解的五个步骤
- 3、熟练掌握销售计划的跟踪与实施工具及应用（目标管理卡、工作计划表、客户漏斗表、客户服务表、PDCA 循环表）
- 4、熟练掌握提升工作效率的四个步骤。

第四部分 高情商沟通与团队激励管理

一、中层管理者的高效沟通技能提升

- 1、感悟中国人三的思维
- 2、沟通定义——达成思想、意识、情感上的一致性
- 3、沟通中的六个原则
- 4、沟通的方法——聆听、发问、表达、回应
- 5、有效表达技巧
- 6、高效聆听技巧
- 7、跟上级沟通的技巧

8、跟下属沟通的实用技巧

- ◎如何有效发布指令
- ◎如何艺术地批评下属
- ◎如何恰当处理下属的抱怨
- ◎与下属沟通解决棘手问题

9、跨部门沟通的技巧

二、掌握员工发展状态的两把尺子

- 1、能力
- 2、意愿
- 3、两种情况下对执行影响的解决方案

三、指挥性领导

- 1、完整的指令性工作习惯
- 2、指挥的完整性于互动性

四、激励，提升下属工作意愿

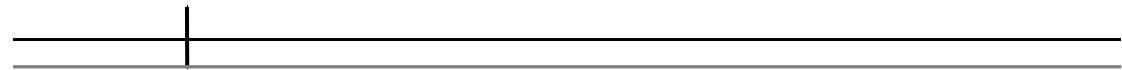
- 1、态度决定一切：成功励志
- 2、激励的基本原理与理论
- 3、了解员工的需求与工作动机
- 4、员工激励实战 (pmpmp)

五、授权与督导，责任与权力的分享艺术

【实战演练】

以本组标杆网店为案例实站：

- 1、帮助分析标杆网店的员工现状



2、熟练掌握员工激励方法并实施（能量圈激励与应用、21条常用的激励手段）

2、熟悉测试员工性格的工具，并激发员工潜能

4、熟悉掌握情景领导的管理模型，并提高员工能力。