

---

# 《领导力》课程大纲

## 【课程设计思想】

工作和生活中往往会遇到有了愿景或想法，但是目标不清晰，计划不合理等困惑，同时又面临绩效发展的压力，纵然我们都已很用心、很努力，可最终的收获并不尽如人意，原本制定的理想，往往被打断或不得不终止。试问问题究竟出在哪里呢？

“凡事预则立，不预则废”，一个切实、可行、恰当并有适度难度的愿景，可以给我们的管理工作提供一个纲领性的指导，为我们引领团队成员的行为、行动树立一个基本指南。如此，可提高工作的计划性、条理性，让原本复杂多变的工作变得有条不紊。这样，我们可以从容、高效地完成既定的目标，提高绩效。

通过本课程的学习，我们可熟悉愿景规划的基本内涵，以及如何面对问题、分析问题及合理地制定达成此愿景所必需的配套计划。更重要的是，**运用行动学习通过大家的积极参与，我们可深刻地体会到以往的思考与行为方式的不当之处，并且学习实现愿景的方法与思路。在今后的工作乃至生活中，可以更优秀更卓越！**

## 【课程收益】

- (1) **对事**：掌握实现愿景目标的流程步骤，并能带领团队达成共识和落实达成。
- (2) **对人**：知人善用，有针对性的讲师解答与富有挑战的学员练习相照应，即学即用的培训方法与手段
- (3) **工具**：没有完美无缺的学习与分析工具，但有完美的解决方案。帮助管理者们从多种方法中找到最适合的解决方案。

---

**【授课形式】** 可视化过程、现场测试、研讨互动、视频教学、引导式授课、愿景步骤设计

**【培训对象】** 企业骨干管理者、30人以内，分为4个小组

**【培训时间】** 1天6小时

## **【课程大纲】**

### **第一部分：理念篇-用愿景进行有效管理**

愿景领导力的核心是用愿景来引导团队，而不是对愿景进行管理，做的是事，但面对的却都是人，单纯的愿景制定不难，但能让团队每个参与者都能发自内心的接受和认同却很难，因此提升对人的敏感度，重新认识愿景，用目标对团队进行引导就变得至关重要。

#### **1、愿景领导力的再认识**

- 研讨：管理管什么理什么
- 思考：谁的愿景？愿景的来源
- 启发：用愿景还是对愿景进行管理

#### **2、愿景领导力的核心**

- 认识不等于了解
- 案例：裁员有效吗？股权激励有效吗？
- 前置硬指标和后置软指标
- 愿景领导力的核心：达成共识

### **第二部分：实操篇-愿景领导力的五步法**

---

规划愿景是领导者的其中一项基本职责，有愿景的工作可使团队成员在有系统、有指引的情况下，在指定的时间内有效率地完成工作任务，在工作的成本、时间及人员上亦有更肯定的保证。只有团队人员参与计划的制定并从内心真正的认可，才有利于最终管理目标的实现，进而落实达成实现团队绩效。

- 1、明确愿景
- 2、分析要素
- 3、制定目标
- 4、提出措施
- 5、形成方案

### **第三部分：行动篇-落实愿景的技巧和关键**

所有的方案都不能创造价值，只有行动才能提升绩效。本单元将运用行动措施将达成共识的解决方案，转化成为具体的可操作的落地的系统性行动计划。本单元输出步骤清晰、资源匹配、权责利明确，所有利益相关者达成共识的行动计划以及如何催化整个团队的执行力，最终实现绩效的改进。

- 1、明确任务
  - 明确愿景的阶段任务
  - 实现愿景各阶段任务的行动方法
- 2、落实达成的过程控制技巧
  - 有效会议的实施
  - 落实监督进展
  - 决策修正
  - 重新决策
- 3、执行愿景的 12 字秘诀
  - 结果导向

- 
- 兼顾过程

- 超越期望

#### **4、落实达成的六个关键词**

- 第一个关键词：能力
- 第二个关键词：节奏
- 案例：西游取经团队
- 第三个关键词：动机
- 第四个关键词：希望
- 综合演练：如何做非物质激励
- 第五个关键词：信任
- 第六个关键词：底线
- 思考：如何让猴子不跳回猴背上

#### **#课程收结#**

- 1、课程知识点和所达成的共识回顾
- 2、1分钟培训感想
- 3、知行合一的五个层次
- 4、致谢和互动问答