

经理人突破性领导力训练体系

学习目标	评估标准/学员能够
1、了解何谓领导能力	1.1 描述符合领导能力的行为 1.2 定义不同的领导方式
2、理解领导者应具备的领导技能	2.1 解释何为突破性领导力 2.2 具备领导力十项技能
3、具备有效领导团队的能力	3.1 制定突破性领导力提升规划

课程对象：

董事长、总经理、企业中高层管理者

课程目标：

- 1、培养领导的思维，增强领导工作的有效性
- 2、培养学员领导变革的能力
- 3、培养学员高效激励员工的能力
- 4、系统学习领导的艺术
- 5、修习教练式领导技能

课程大纲：

课程单元	课程内容
壹、领导者角色与关键领导行为	情境案例：刘总的转变 1. 管理者角色与领导者角色之差异 课堂研讨：领导者与管理者 1、高效管理者首先是合格领导者 2、领导力的含义 3、领导力六大核心内涵

	4、高效领导 7 大关键行为
贰、 情境领导理论	<p>情景案例：李强的业绩烦恼</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 情境领导的理论基础 2. 两种基本领导行为：指挥行为+关系行为 3. 四种基本领导风格 4. 四种领导风格的关系及应用情境 5. 员工的四种成熟度类型 6. 领导风格与员工类型的匹配 7. 领导与部属应有的沟通行为
参、 领导者影响力八大法则	<ol style="list-style-type: none"> 1. 盖子法则 2. 根基法则 3. 导航法则 4. 增值法则 5. 承担法则 6. 制胜法则 7. 信念法则 8. 标杆法则
四、 有效授权的 组织力	<p>案例研讨：孟良崮战役启示</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事务的有效区分梳理 2. 人员的精选细察 3. 员工的区分与人、事匹配 4. 授权赋能四原则 5. 有效授权六步骤 6. 高效协调聚人心 <p>实践实操： 梳理自己的工作看哪些可以授权下属并制定授权方案</p>
伍、 带动组织 升华的教导力	<p>情境案例研讨：张云天之变</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理者首先是教练员

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 从毛泽东干部培养中汲取能量 3. 部署培育五原则 4. 部属培育的四大前提 5. 当好教练的四大基本功：倾听、回应、区分、表达 6. 下属的 OJT 辅导技术 7. 辅导下属的三种基本教练模式 <p>实践实操：</p> <p style="padding-left: 40px;">对员工有效区分、列出类型及分别教导计划</p>
<p>六、 激发团队 潜能的激励力</p>	<p>案例研讨：安利员工的激励研究</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 五种典型激励理论的活用 2. 三种基本激励方法：诱因激励、恐惧激励、人性激励 3. 运用心理资源激励 4. 做机制：让员工把公司的事情变成自己的事情 案例：盛世的机制威力 1、做明确：明确一个愿景、明确一个高标准、明确一种好结果 案例：九段结果法 2、做区分：区分人、区分事、区分行为 案例：韦尔奇的活力曲线 3、树梯子：让人们在爬格子中体会快乐 案例：五星级清洁工 4、常搅合：搅出一片活水 搅合法：内部竞赛、团队 PK、树立标杆、外部假想敌、业绩活动、行为评比、红黑榜等 5、巧搭桥：搭好桥、修好路，让员工自己沿路向前 案例：聚成的修路原则 6、分好赃：建立良好透明的分配机制，让员工能把行为和结果建立联接 案例：梁山团队的分赃机制 7、用情感：用心对待，感化员工 案例：海底捞的拼命三郎如何锻造？

	实践实操： 对下属需求分类，制定员工个性化需求档案
课程总结	