《VUCA 时代的领导力突破》

【课程收益】

- 学习 VUCA 时代的领导力内涵，领导力提升的四种行为路线图
- 学习领导者的自我管理与识人用人，有效的授权与辅导
- 学习领导者权威体系的建立与权变管理的领导艺术
- 学习 VUCA 时代的领导者如何激励人心，提升组织效能

【与同类课程差别】

- 国学智慧和现代管理有效结合，以道驭术
- 管理理论与工作实践结合，学以致用
- 交互式培训、情境演练、案例研讨、技能开发贯穿课程始终

【培训时间】：二天（12H）

【课程大纲】

引言

- 迭代与跃迁

一、深入了解 VUCA 时代的领导力的内涵

- 认知 VUCA 时代的特点：变的是方法 不变的是思想
- 知人者智 自知者明 胜人者有力 自胜者强
- 领导是影响力 管理是控制力
- 权力影响力和非权力影响力
- 领导者用人的能力观与道德观
- 领导思维空间：辩证思维 系统思维 战略思维
- 典范分析：诚者天之道，诚之者人之道
- 研究方法论：人本主义方法论与科学主义方法论
- 典范分析：追随者为何追随？
- 领导力第一法则：信誉是基础
- 工具：领导力测试问卷

二、VUCA 时代领导力之挑战现状——识人用人

- 人之行能 不能兼备 弃其所短 取其所长
- 领导方略：针对不同组织成员的有效授权
- 核心管理班底的职业化要求
- 协同配合力：创造长期成果，从单赢到共赢
- 领导赋能：个体效能与组织效率
- 用下之长 发挥优势：天之道 损有余而补不足
- 人岗匹配的三个思考点
- 下君尽己之能 中君尽人之力 上君尽人之智
- 组织建设力：善于经营人才的增值体系，从管事到育人
- 增强员工责任心的四种方法
- 领导者的“心性” 提升
- 工具：授权 6+2 模型

三、使众人行——领导者制度化建设与权变思维

- 奉法者强 则国强 奉法者弱 则国弱

- 制度化建设四要素：示众明法 率先垂范 信赏必罚 恩威得法
- 其身正 不令而行 其身不正 虽令不从
- 巴纳德权威接受理论与领导威信的建立
- 罚上立威 赏小取信
- 恩宜自淡而浓 威宜自严而宽
- 宽严有度：己严他宽 先严后宽 制严语宽
- 领导者的时空观念和权变思维
- 工具：权变模型
- 案例：对老胡和小张要不要一视同仁？

四、激励人心——VUCA 时代的领导者如何有效的激励下属

- 智不足以便知物，因物以治物
- 激励理论：公平理论和双因素理论的实践运用
- 激励动力体系与群体协调机制
- 案例讨论：杨景的领导艺术
- 边际效应递减与边际心理成本递减
- 激励人心的五个要素与实施
- 领导力之激励的差异性与统一性
- 工具：激励能力测试问卷
- 技能练习：增强领导者“激励员工”的技能
- 案例：如何分配这些奖励物资？

五、领导的最高境界——培育优秀企业文化

- 组织文化的四个层次
- 卓越领导者的十个使命
- 结语：天行健 君子以自强不息

- **课堂作业与问答**