

打造卓越领导力

课程背景：

领导者对于组织如此重要，一方面领袖的魅力、预见力和洞察力是组织成长、变革和再生最关键的因素之一，另一方面领导人物的决策也有可能将组织带入困境。

据调查，在当今全球竞争加剧的时代里，团队领导者的领导力缺乏是一个全球性问题，其中中国企业是缺乏领导力人才比例最高的国家。有 47% 的被调查公司认为他们缺乏领导力人才，并且中国有 61% 的公司认为，之所以没有办法去推行储备、培养领导人的计划，是因为他们没有人培养。而有 60% 的被调研公司认为，就算有人培养，也不知如何去培养。

当我们用结果导向重新去审视领导的过程和管理的细节时，当我们用“浪费”的观点去评价每个步骤时，我们会豁然开朗，领导是一个过程，管理也是一个过程，是过程就有衔接，有衔接，就有浪费，有浪费就是无价值，提升自己的领导力迫在眉睫。

那么，团队的领导者有哪些特点？如何提高团队组织中领导者的领导力？在本次课程中您将有以下收获。

课程收益：

- 理解高绩效领导者如何正确扮演角色
- 掌握共启企业愿景与员工愿景的方法
- 掌握战略地图分解与执行的核心方法
- 掌握高绩效团队协作与激发潜能方法
- 掌握建立团队信任体系的内在逻辑与方法
- 掌握责任文化建立的核心方法

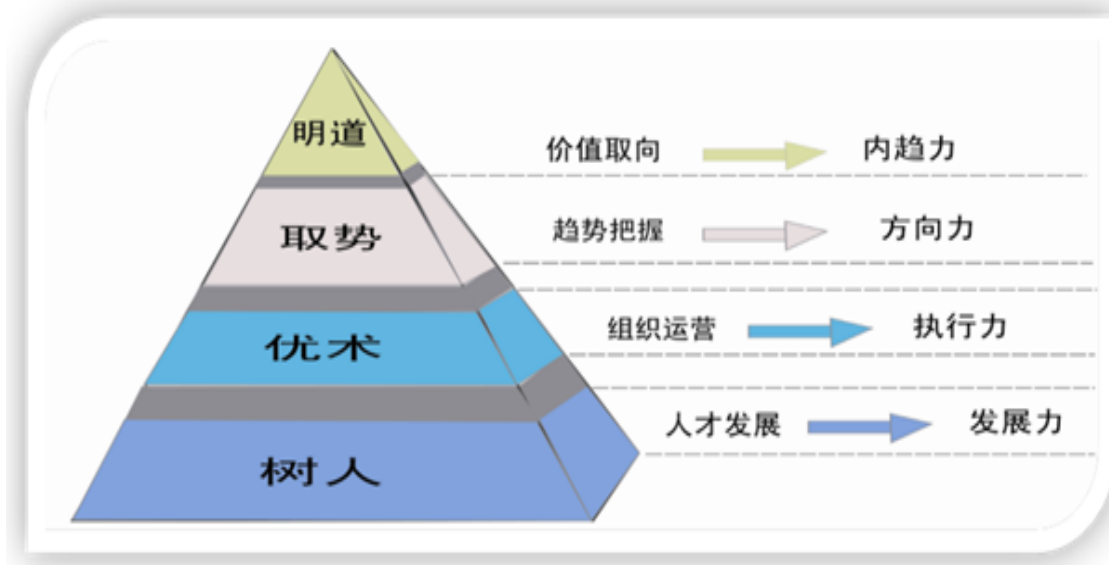
课程特色：

小组研讨分享 + 轻松愉快掌握领导力工具+避免无意义的鸡汤理论讲解

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业高管、高层管理者、总监等

课程方式：讲师讲授+案例分析+视频互动+角色扮演+情景模拟+实操演练



课程模型：

课程大纲

导引：认识领导力

一、领导与管理

- 1.什么是领导者
- 2.什么是管理者
- 3.什么是执行者

二、领导者风格与角色定位

1. 领导者的角色定位如何匹配企业发展战略
2. 如何正确评价领导者的风格，自己适合何种类型的领导风格

模块一：明道-共启愿景（启动内驱力）

第一讲：如何与团队共启愿景

一、立愿景

模型：愿景管理模型

1. 设立愿景的误区

- 1) 为什么许多公司的愿景只是老板的愿景？
- 2) 员工为何对公司的愿景虚情假意？

2. 怎样建立共同愿景

3. 员工对愿景的七种态度

4. 正面愿景与负面愿景

5. 员工创造性张力与愿景

视频欣赏：团队的愿景

二、愿景与使命

1. 使命的来源

2. 员工真的理解什么是使命吗？

3. 愿景与使命和价值观在应用上的模糊状态

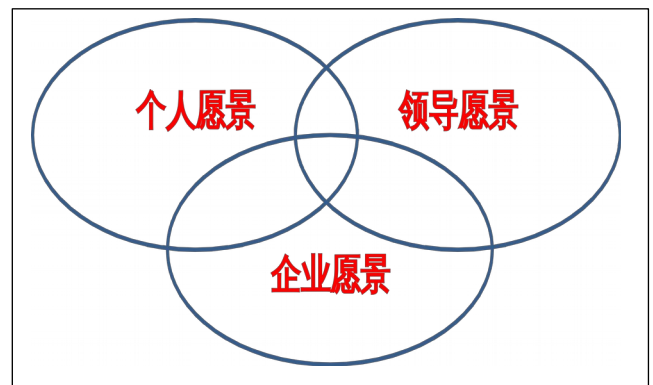
4. 个人愿景、领导者愿景与企业愿景的关系

小组互动研讨：公司愿景建立过程分析

模型：愿景动力管理模型

三、愿景、使命与精益思维

1. 没发挥作用的愿景和使命都是浪费



2. 领导者的愿景思维误区
3. 用I型思维驱动愿景诞生
4. 用U型思维成功售卖愿景

情景演练：如何用U型思维售卖愿景

模块二：取势-战略与执行（明确方向力）

第一讲：领导者如何驱动变革创新

一、领导者的变革创新思维

1. 把握创新的时机
2. 赋能创新方法逻辑
3. 激活创新的动力
4. 预防盲目创新的风险
5. 预算创新的成本
6. 搭建创新的制度与平台

模型：变革创新管理模型



二、创新的方法思维

1. 理解创新的类型
2. 创新要匹配企业当前的发展阶段
3. 如何培育创新的灵感来源
4. 基于经验萃取的创新方法应用
5. 如何突破跨界创新思维

三、领导创新变革的步骤

1. 树立紧迫感（解冻-释放-改变-行动）

2. 组建领导团队（目标-组织-计划-分工-领导-控制）
3. 设计愿景战略（个性化-组织化-价值化）
4. 沟通变革愿景（通达-共识-策略-方法-适应-融合）
5. 积极的授权与赋能（本能-赋能-效能-效率-成效）
6. 科学的推动短期胜利（节奏-优化-复盘-运营）
7. 促进变革层层深入（上下同心-同德-同欲-同行）
8. 将成果融入文化（融化-细化-强化-渗透化-习惯化）

情景演练：如何培育团队的创新思维

第二讲：战略地图分解

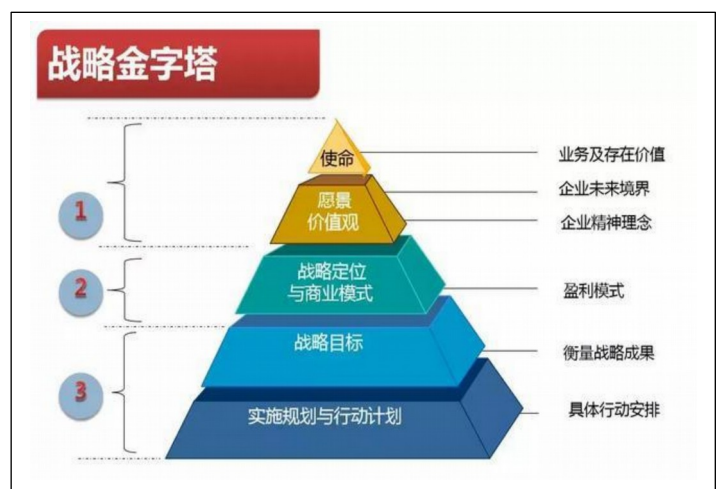
模型：战略地图分解模型

一、认识战略

1. 什么是战略
2. 战略对企业的作用
3. 战略与各级管理者之间的关系
4. 确保企业战略实现的人才发展战略

二、战略地图分解步骤

1. 战略描述与边界确定
2. 战略沟通，统一各层级认识
3. 战略落地实施的步骤分析
4. 战略分解为各级目标
5. 确定战略阶段目标实现方法
6. 阶段性评审战略目标实现成果



7. 人力资本规划与分解

三、战略与战术关系

1. 战略确定方向
2. 战术确定方法
3. 战术执行过程中的反馈

情景演练：如何做战略地图分解

模块三：优术-高效运营（运营能力）

模型：战略执行障碍突破模型

第一讲：战略执行的三大核心障碍

一、企业文化的障碍

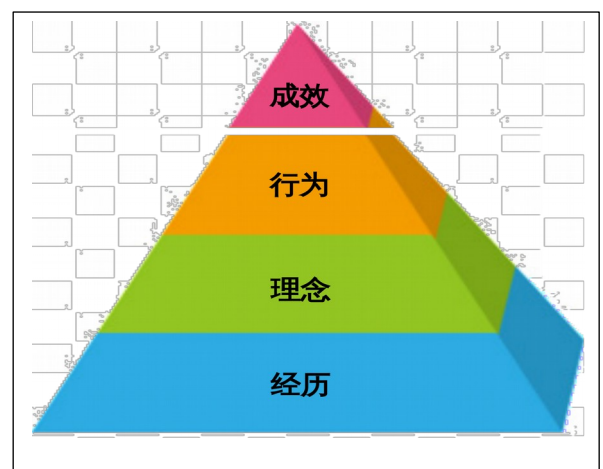
1. 企业文化中缺少坚决执行的基因
2. 企业文化障碍形成原因分析
3. 企业文化障碍突破方法路径

二、制度的障碍

1. 为什么有了完美无缺的制度会导致执行力不强
2. 制度建设如何确保能驱动执行力
3. 限制执行力的制度类型分析

三、人才动力障碍

1. 人缺少动力导致执行力不足
2. 人的动力源障碍分析
3. 人的动力源突破方法
4. 持续激发人才梯队动能的战略与战术管理



情景演练：如何突破执行力障碍

第二讲：激发团队潜能-建立制度与流程

模型：制度建设模型

一、规则的四个逻辑层次

1. 有法可依
2. 有法必依
3. 执法必严
4. 违法必究

故事游戏：规则形成的实验

二、规则的特性

1. 规则的热炉法则特性
2. 规则的逻辑性
3. 规则的公平性
4. 规则的严肃性
5. 规则的公开性

电影视频：规则的力量

三、规则流程与风险管理

1. 懂得流程在什么情况下会失效，流程的价值才能体现
2. 领导者在设计流程时如何评价风险

四、规则与企业文化

1. 规则层文化是企业文化的组成部分
2. 精神层文化与领导者的关系



3. 行为层文化与领导者的关系

情景演练：如何建立科学的流程

模块四：树人-建立信任与责任文化（关系能力）

第一讲：建立信任-营造安全感体系

一、安全感的类别

1. 物质上的安全感
2. 精神上的安全感

二、安全感的理解误区

1. 安全感不等于钱包厚
2. 安全感不等于包办养老

三、营造安全感的方法

1. 领导者的个人魅力，吸引众人跟随
2. 明确的团队愿景和目标
3. 鼓励员工开口说话的文化
4. 合理的竞争也是一种安全体验
5. 有竞争力的物质保障

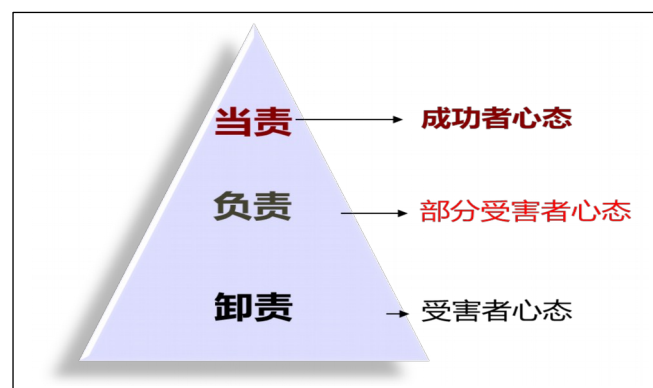
案例分析：如何营造安全感

第二讲：建立责任文化-管理者责任认知

模型：责任认知模型

一、责任认知

1. 如何正确理解“责任”的三个层次
2. 什么是“卸责”，管理者的“卸责”表现形式



3. 什么是“被动负责”，管理者对“负责”认知的误区

4. 什么是“主动负责”，管理者对“负责”正确认知

二、责任层次

三、推动责任文化障碍

1. 责任文化建设障碍分析

2. 个人当责障碍突破

3. 团队当责障碍突破

情景演练：如何用“责任”意识来指导日常管理工作

课程收尾

1. 回顾课程

2. 答疑解惑