

未来领导力

——领导力训练与辅导

“求职看公司，离职怨领导！”这句话鲜明地指出领导力对组织长久稳定发展的重要性。一位成功且有效的领导者不仅能有效留住关键员工，而且能通过激发员工的潜能，改善业绩表现，为组织创造价值。研究表明，投资进行领导力培训的组织，其绩效将提高百分之三十三。

那么，什么是成功且有效的领导力？根据世界著名管理大师肯尼斯·布兰查德博士的研究，领导力归根结底是一种影响人的能力，通过改善员工的态度，提高员工的能力，来有效提升组织的绩效水平和生产力。

这个概念看上去很简单，但其中蕴藏着一个经常被忽视的道理：针对不同的员工，领导者需要因人而异，因材施教！没有“最好”的领导型态，只有最适合的领导型态！

同时，所有的未来，都是思维与决策的结果。思维是一种能力，决策是一种责任，但决策的风险，经营管理者应如何关注及处理。通过系统化学习，探索未来领导者的成长之道。

【培训对象】

本培训方案适用于中高层管理者、向高层提升的中层管理者、向中层提升的基层管理者

【课程大纲】

单元一——未来领导力

1. 未来领导领导者
 - 使组织有前途
 - 使系统有效率
 - 使员工有成就
2. 成功的领导与有效的领导
3. 未来领导力
 - 诊断力
 - 灵活性
 - 匹配力
 - 前瞻力
 - 决策力

单元二——诊断力

1. 部属诊断的维度：
2. 部属的五个成长阶段
 - 1) 五个成长阶段 - G1 (充满激情的初学者)
 - 2) 五个成长阶段 - G2 (陷入迷茫的学习者)
 - 3) 五个成长阶段 - G3 (徘徊犹豫的熟练者)
 - 4) 五个成长阶段 - G4 (独立自主的完成者)
 - 5) 五个成长阶段 – Explorer (不断突破的探索者)

3. 部属诊断的方法模型

4. 部属诊断模拟演练

案例：张晓行升迁潜力的案例

5. 诊断你的实际下属的成长阶段

单元三——灵活性

1. 领导行为：

指导行为-关注任务：目标、计划、职责、传授、时限、优先、评估

支持行为-关注关系：倾听、赞赏、分享、互信、询问、解释、促成

2. 领导型态灵活性和有效性

1) 领导型态的分析维度

2) 四种领导型态—指导、辅导、引导、授权

3) 四种领导型态的决策风格

4) 领导风格演练

3. 领导领导风格测评

1) 领导型态灵活性如何？

2) 领导型态有效性如何？

3) 如何判定领导型态和风格？

4) 如何改善领导型态的有效性？

单元四——匹配力：匹配团队

1. 领导型态与成长阶段相匹配

2. 管控过度与管控不足

3. 匹配：

- 1) 型态 1 与成长阶段 1 相匹配
- 2) 型态 2 与成长阶段 2 相匹配
- 3) 型态 3 与成长阶段 3 相匹配
- 4) 型态 4 与成长阶段 4 相匹配

单元五——前瞻力

1. 常见的思维陷阱：情绪化思维、碎片化思维、经验化思维、体制化思维
2. 系统化思维之全面、关联、深度、前瞻与思辨
3. 前瞻性思维
4. 面向未来的思维方式
5. 基于未来的决策模式：综合经验+数据分析+趋势逻辑+合理冒险+反思复盘+改善迭代

单元六——决策力

1. 什么是决策？
2. 理想的决策者 VS 现实的决策者
3. 有效决策的五大步骤
 - 1) 明辨问题的实质
 - 2) 解决问题的边界条件
 - 3) 思考方向正确
 - 4) 解决规划解决方案
 - 5) 建立评价和反馈机制