
《卓有成效的领导力修炼》

主讲：张启民老师

课程背景：

- 领导力就像美，它难以定义，但是你却可以感受到。
- 领导力就是一系列有效管理行为的组合，能够激发下属追随领导前进的意愿，而不是让下属被动服从。
- 没有一个有效管理者是天生的，他们之所以有效只是由于在实践中学会了一些有效的管理习惯。
- 卓越领导者永远关注的应该是人，它不是要求你做的卓越，而是激发别人表现卓越。

21 世纪的今天，商场风起云涌、社会剧烈变革，无论我们是否身处领导岗位，都应该具备领导力。无论我们身处企业、学校、家庭还是球场，也都应该具备领导力。领导力意味着我们总能从宏观和大局出发分析问题，在从事具体工作时保持自己的既定目标和使命不变；领导力也意味着我们可以更容易地跳出一人、一事的层面，用一种整体化的、均衡的思路应对更加复杂、多变的世界；领导力还意味着我们可以在关心自我需求的同时，也对自己与他人的关系给予更多的重视，并总是试图在不断的沟通中寻求一种更加平等、更加坦诚也更加有效率的解决方案。企业的竞争力更多的体现在领导者的高瞻远瞩，企业的竞争优势也更

多的体现为领导优势。如今，有力的领导往往被看作组织成长、变革和再生最重要的关键因素之一。然而，领导力是短缺资源。正是因为这种短缺，许多企业难以适应全球竞争的加剧。只有那些能够对市场环境变化反应及时，并作出迅速应变的企业才可能在残酷无序的竞争环境中赢得先机。

课程收益：

从技术到管理、从管理到领导、从领导到战略是每个渴望成长发展的人都要经历的转型三部曲，然而转型从来都不是一件容易的事情。学习转型的理论，吸收他人的经验，了解转型的路径与方法，帮助您更快、更好的完成自身华丽的转身，同时领导企业和团队不断的创新和升级，持续的健康发展。

课程时间：2天（12小时）

课程对象：企业中、高层管理者、新晋升管理者

授课方法：采用知识讲授、案例研讨、问答互动、分组PK、视频欣赏、模拟演练、讲师点评等方式授课。

课程大纲：

第一篇：管理转型-如何从技术到管理

一、不确定环境下的新挑战

- 1、企业过去的历史经验、做法和一些成功模式不适用了，不能用来指导我们今天的实践和未来的发展。
- 2、未来会发生什么，将越来越难预料。

二、变化藏在哪里？

- 1、PEST变化：政治 (Politic)、经济(Economy)、社会(Society)、技术(Technology)
- 2、我消灭你，与你无关。

三、应对不确定性方面应避免的两个极端：

- 1、无所作为
- 2、鲁莽行动

四、从专业人士转型为团队管理者的三大挑战：

- 1、重视事情，不重视人。
- 2、重视能人，不重视团队。
- 3、重视管控，不重视激发。

学员讨论：管理的本质是什么？

案例分析：弹琴的领导与熬夜的领导

学员测试：了解个人的管理风格

五、关于管理的三件事：

- 1、要管理事
- 2、要领导人
- 3、要管好自己

六、管理的五项职能

七、管理的十四项原则

八、拥有正确的管理观：

- 1、管理只对绩效负责。
 - 苦劳与功劳
 - 态度与能力
 - 才干与品德
- 2、管理就是分配权利、责任和利益。
- 3、管理始终为经营和目标服务。

九、高效管理的四个行为导向：

- 1、行动导向
- 2、结果导向
- 3、客户导向

4、责任导向

十、应对四个“假如”的措施：

1、假如战略得不到执行，怎么办？

2、假如检查不起作用，怎么办？

3、假如奖惩没有效果，怎么办？

4、假如换人不起作用，怎么办？

第二篇：领导转型-如何从管理到领导

一、领导力的时代变迁

二、领导力的四个误区：

1、领导者是天生的

2、领导者一定具有领袖魅力

3、领导者只存在于企业高层

4、领导力操纵他人

三、道与术的平衡：术求变化，道要坚守。

四、领导力的一个中心、两个基本点

五、领导力涉及以下几个因子

1.影响力因子

2.追随力因子

3.领导力环境因子

六、对领导者的三大需求

1、任务需求

2、个人需求

3、团队需求

七、领导力的终极三问

八、领导力的三环修炼

案例分析：比尔·克林顿的人生选择

九、领导力修炼的三大入口

十、领导者的三件要事：

1、战略引领

2、团队领导

3、执行推动

案例分析：IBM 总裁郭士纳的 8 条管理原则

案例分析：中粮宁高宁的管理理念与原则解读

十一、领导力的三个风向标

1、领导力的第一个风向标：求真

1.1、求真面临三个方面的挑战：

- 我要成为自己想要成为的那个人，还是成为人们期待你成为的那个人？
- 选择利益导向，还是原则导向？
- 我应该坚持什么原则？

2、领导力的第二个风向标：求善

3、领导力的第三个风向标：求美

十二、领导力的四个主要流派：

1、特质领导力

2、情境领导力

3、变革领导力

4、行为领导力

十三、管理与领导的区别

十四、领导力的七大挑战

1、第一大挑战：管理方式如何从“逼结果”到“促结果”？

2、第二大挑战：如何正确处理个人绩效、挑战和技能之间的关系？

3、第三大挑战：如何更有效地激励团队？

-
- 4、第四大挑战：如何理解人的深层动机？
 - 5、第五大挑战：领导力的“阴”与“阳”
 - 6、第六大挑战：高效情境领导，如何既不领导不足，又不领导过度？
 - 7、第七大挑战：如何从管控到服务，做一名仆人式领导者？

第三篇：战略转型，如何从领导到战略

一、什么是战略领导力？

二、战略型领导者面临的四大挑战：

1、第一项挑战：调和两仪

案例分析：DELL VP 阿梅里奥在联想的滑铁卢

2、第二项挑战：跨界领导

2.1、如何跨界学习？

- 要了解互联网的新技术、新规则
- 要摆脱原有成功模式的束缚
- 要用“互联网+”的思维，重新审视和思考企业的产品、服务及商业模式。

案例分析：柯达的没落与小米的崛起

2.2、互联网七大思维：

- 用户思维
- 产品思维
- 迭代思维

-
- 流量思维
 - 社交思维
 - 大数据思维
 - 平台思维

3、第三项挑战：引领变革

3.1、来自查尔斯·汉迪“第二曲线”的启示

案例分析：从柯达与富士的转型中能学到什么

案例分析：从摩托罗拉和诺基亚的转型中能学到什么

4、第四项挑战：塑造文化

案例分析：华为文化的6大价值观

案例分析：阿里巴巴的“六脉神剑文化”和“新六脉神剑文化”

第四篇：从优秀到卓越的英雄之旅

一、英雄之旅三部曲

1、英雄之旅第一部分：启蒙之旅

普通的世界—冒险的召唤—抗拒—遇到智者—跨越第一道坎儿

2、英雄之旅第二部分：自我修炼

测试盟友与敌人（在黑暗中摸索）—深入洞穴（遭遇恶魔）—严峻考验—获得嘉奖

3、英雄之旅第三部分：回归社会

回家的路—复活—满载而归

案例分析：任正非的英雄之旅

二、AMBR 转型四步曲

1、第一个转型：转移注意力，从关注点到关注系统的认知升级

2、第二个转型：改变心态，从“逼”结果到“促”结果

3、第三个转型：改变行为方式，从“管控”到“赋能”

3.1、成为赋能型领导者需提升的四个能力：

□ 变革的推动者

□ 创新的进取者

□ 团队的凝聚者

□ 体系的设计者

4、第四个转型：既要关注效率，也要关注效能

案例分析：贪婪的农夫

三、开发你的个人领导力：十大素质与能力

四、开发你的组织领导力：战略领导力开发的六步流程

End.