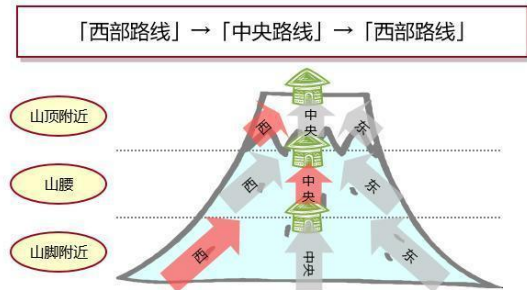


# 变革时代全方位领导力

## 一、领导力认知

- 1、头脑风暴：选择哪条登山路线
- 2、什么是领导力
- 3、职权影响力与个人影响力的区别
- 4、如何发挥个人领导力
  - 值得尊敬
  - 值得信赖
  - 尊敬\*信赖=个人影响力
- 5、海底捞案例分享



## 二、个人领导力的 4 个关键特质

- 1、特质一：主动承担责任
- 2、特质二：主动做出选择
- 3、特质三：着力于可能性（而非局限性）
- 4、特质四：心中要有蓝图
- 5、迪士尼案例分享



## 三、发挥个人领导力所需的 2 项核心能力

### 1、开拓力

- 1) 定义：为了大家迈出第一步的能力
- 2) 开拓力核心一：目的不仅为了自己，还必须为了大家
- 3) 开拓力核心二：首先是自己行动

- 开拓时典型的解决不安的方法

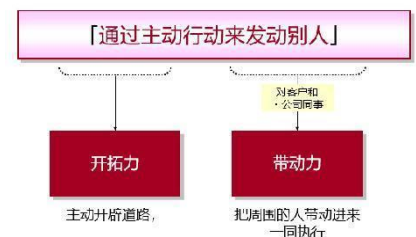
#### 案例分析与讨论

- 发现能做到的事情的 4 个技巧
  - 借助他人的力量
  - 向周围询问自己能做到的事情
  - 支援能做到的人
  - 把不能做到的事情切分为能做到的事情

### 2、带动力

- 1) 定义：朝着目标一同走下去的能力
- 2) 带动力核心一：持有共同目标
  - 创建目标需要的 2 个关键因素
    - 目标的共创过程
    - SMART 目标
- 3) 带动力核心二：相互理解，一同出发
  - 先理解对方，再要求理解自己
  - 不是听而是聆听
- 4) 带动力核心三：即使有矛盾也一同克服
  - 共创 Win-win
  - 创建 Win-win 的 5 个手段

发挥领导力所需的2种能力



- 增加：整体馅饼的增加
- 减少：抵抗原因的减轻
- 替换：Must/Want 的替换
- 满足：交涉对象之外的报酬
- 组合：双方要求的组合

案例分析与讨论（有 4 个连贯的案例组成）

#### 四、领导方向：沟通中的三大核心影响力

- 1、Push
- 2、Pull
- 3、Push & Pull

配合练习与案例



#### 五、引领全局：愿景领导力

- 1、什么样的人影响什么样的人
- 2、愿景领导力的核心
- 3、愿景的生发与传承



#### 六、领导团队：情境领导力

- 4、案例分析：到底授权给谁？
- 5、选贤任人的两大核心要素
- 6、员工四大发展阶段识别及员工准备度
- 7、情境领导模型分析
- 8、练习

#### 七、无形领导：教练领导力

- 9、教练的四大核心技能
- 10、教练的四大引导步骤
  - G (Goal) —— 审视目标，达成共识
  - R (Current Reality) —— 认清现状
  - O (Options (or Obstacles)) —— 行动方案或者是眼前障碍
  - W (Will (or Way Forward)) —— 意愿或者是前进方向。



#### 八、逆势领导：变革领导力

- 1、核心一：方向重于方法（描绘未来蓝图）
  - 1) 视问题为机会
  - 2) 把机会变成蓝图
  - 3) 如何让员工都努力实现这个蓝图
- 2、核心二：眼界决定境界（着力未来可能）
  - 1) 着力于可能性
    - AI 对于未来职业的挑战
    - 案例**：屌丝的逆袭
  - 2) 尝试换一种角度
  - 3) 愿景领导的层次
    - 案例分析**：共产党的胜利
  - 4) 审视现实状况

- 5) 影响圈与顾虑圈
- 3、核心三：选择大于努力（主动担当前行）
  - 1) 用胸怀与格局去选择
    - 案例分析：国美控制权之争
    - 案例分析：华为的选择
  - 2) 用语言去检查选择
  - 3) 用非语言去影响更多人“跟你走”