

领导力发展

讲师：刘文鹏

【课程背景】

人和钱是企业发展的两大支柱，而钱又是通过人去赚到的。人是企业最重要的资产，如果连人都管理不好，企业的各个组织都将出现问题，这样会导致人更有可能成为企业的负债，给企业带来无穷的潜在灾难！

要改变这一切起决定作用的是中高层领导者知道如何通过有效的领导方式，最大限度的提升下属的绩效和价值增值，提升领导者所属的团队绩效，从而真正的实现中高层领导者与下属的共赢，实现企业的经营业绩倍增，团队激活，为组织创造价值。

所谓领导力，就是一种特殊的人际影响力，在组织中，领导者和成员共同推动着团队向着既定的目标前进，从而构成一个有机的系统。领导者是组织的灵魂人物，应辨识不同的情境，并衡量部属的要求，依据不同的“组织文化”，调整“领导风格”以体现其领导魅力，把领导的特性与特质充分发挥，以达企业永续经营的目的。

【课程收益】

- 让每位管理者意识到领导力的作用
- 学习到领导力发展关键行为修炼的路径
- 意识到下属成长与完成工作业务同等重要；掌握培育下属的技能
- 学习到激励理论，员工驱动要素及根据不同场景进行员工激励的方法
- 通过小组头脑风暴，小组对抗、现场问答的形式挖掘学员的观点，引发对案例现象的反思，结合理论知识及在岗位上的实践完成领导力学习。

【课程特色】 注重实操，逻辑清晰；从实战出发，学则能用；以案例教学形式为主，注重不同场景下的实用性

【课程对象】 企业中层管理者

【课程时间】 1-2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

1 对管理者的选拔及新任管理者上任后的反思

- 1.1 什么样的员工最容易成为成功的管理者
- 1.2 案例：苦劳性型员工升职后的悲哀
- 1.3 案例：绩优员工升职后的角色转变
- 1.4 案例：“关系户”来了，李经理病了

关键提示：永远不要停止学习，尤其是升职后的领导力学习

2 对领导力的认知

- 2.1 认识领导力
- 2.2 优秀领导者必备要素
- 2.3 关于领导力发展—天生的领导几乎是不存在的
案例 1：决策力的缺失让王经理的下属很失望
案例 2：领导，说点什么吧
案例 3：升职了，才发现无人可用
案例 4：老大干啥啥不行，为啥我们还服他

2.4 领导力是可以修炼的！

自我评测（21项领导行为习惯评估）

哪一项是你优先考虑要改进的？为什么？

如何改进：名言，实践建议，参考书籍，导师，行动计划，自我测评

工具学习：领导力模型，自我测评，

3 领导力改进实践（领导力行动学习）

领导行为行管改进必备：

名言，实践建议，参考书籍，导师，行动计划，自我测评

3.1 发挥自己擅长的领域，发现自己的弱项

不要把自己当神，每个人都有自己无法改变的地方

3.2 如何进行领导力行动学习

书籍参考，模仿，预演，交流，复盘，思维改变是关键

3.3 案例：不得不面对的尴尬，如何开会？

3.4 案例：一次分享会上，大家领悟到的

3.5 案例：促进员工工作状态改进的日常行为

3.6 案例：公司第一面临的难题---公众演讲

4 高绩效团队打造中的必备项-结果思维-团队意识-协同效应

4.1 老板也许会为过程鼓掌，但只为结果支付薪酬与奖金

4.1.1 结果导向是绩效管理理论的核心思想之一

4.1.2 团队目标的确认与拆分

4.1.3 用绩效管理+奖励制度来发现人才、挖掘潜力

4.1.4 领导者需要不断采取行动，改善结果

- 清晰明确的向成员阐述目标的期望
- 用正确的标准衡量
- 全面了解并充分发挥成员的力量
- 关注流程与协同

4.2 团队意识与协同效应

4.2.1 案例：团队意识挽回大客户

- 如何让成员具备团队意识是个大问题
- 积极主动的团队氛围是关键
- 个人能力有强弱，但是团队意识不可缺

4.2.2 强强联合不等于 1+1

团队协作的本质是共同奉献

领导者要强调协同效应及分工与合作

责任与检查

群策群力：头脑风暴与自我检查

案例：项目中爆发出的冲突

5 团队人才培养-不会培养人，累死也活该

业务经理不是神，一个人能力终归是有限的。大绩优未必适合做管理，经理可以不是

大绩优，但一定是培养人的专家。

5.1 案例：别等着无人可用，你才想起来培养人

5.1 5.2 领导力提升的重要领域-培养他人

观察，提问，辅导，发现优势，挖掘潜力

5.2 员工成长辅助工具

基于工作业务的学习方案

促进员工学习驱动力的个人能力发展规划表

5.3 在岗技能辅导

5.4 促进成长-授权

领导者对授权的理解

十种授权管理

6. 员工驱动力的激发-领导力发挥的重要领域

6.1 员工表现不佳的原因

6.2 用人方面的思考

6.3 员工为什么愿意留下来

6.4 员工敬业度要素—4 维度 16 个要素

6.5 认识激励理论

6.6 案例：莫让员工既流汗又流泪

6.7 案例：团队聚餐引发的思考

6.8 领导激励下属常用的 12 个手段

期望与鼓励，信任，认可，真诚赞美，荣誉，树立榜样，授权，指导，鼓励创新，
团队活动，尊重，给与挑战型任务

挑战型案例：领导力学习

- 城市经理支持能力弱的营业部经理
- 不称职的营业部经理的决定
- 苗经理如何面对一群大绩优
- 营业网点的烂局如何破解