

《领导力突破---领导者是这样造就的》

课程背景：

动荡和不可预见的变化是当今社会的主题。

企业或组织面对着快速增长、行业竞争、体制改组、机构兼并以及客户需求不断变化和提高等各种挑战，有些企业和组织还面临个人、团队和部门反映迟缓、缺乏信任、沟通不善和效率低下的危机。所有这些问题都迫使企业或组织为保持生产效率、竞争力和利润率付出了沉重的代价。在高度竞争和快速变化的环境中，速成的办法再也无法解决问题，细微的改变也产生不了多大的作用，只有那些致力于建立坚实基础、良好的文化、培养出高效能员工的企业或组织才能稳定成功地达到目标。在市场竞争愈演愈烈，技术、资金趋于同质化的今天，传统的优势已经荡然无存。唯有把握真正的资源--人，才是企业基业长青的根本。而领导者是否能够有效激励每一位员工的工作士气，追求更高的挑战，创造更好的绩效，就变的格外重要了。

本课程的核心是通过一套由内而外的修炼体系，通过系统的学习与演练，帮助领导者迅速提高领导力、影响力和执行力，真正帮助企业将人力资源的价值发挥到最大化。

课程目标：

清晰地意识到新时代领导者的职能，以应对纷繁复杂的工作挑战；

提升部属对于工作的参与度和满意度；

能灵活运用不同领导风格，以处理不同的部属、任务与情境；

增进与部属的信任关系，构建良好的信任环境，信任三步骤的实施；

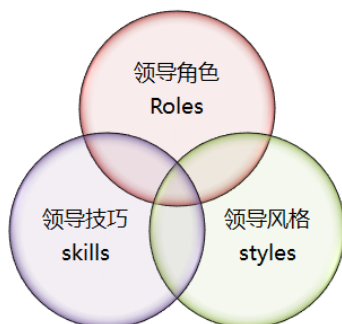
提升领导者自我效能，包括领导力价值观、时间管理技能；

提升员工在工作中的自动、自发、自愿、自主性，做好工作中的动机管理。

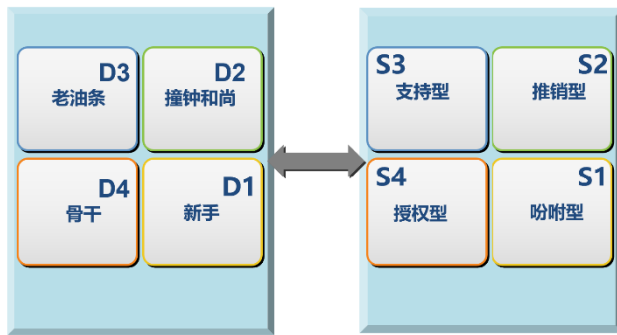
7. 通过学习与实践，让学员带领团队齐心协力、全心全意围绕一个共同的目标而奋斗，从而打造成具有高效执行力的组织。

课程亮点：

➤ 高效领导者的三个关键要素



➤ 领导者灵活运用的领导风格，有针对性地管理员工，提升工作能力和意愿



课程课时：2天

课程流程：



课程形式：讲授、分组讨论、学员分享、活动、测评、视频、角色演练

课程内容：

课程题目	授课形式	课程内容
第一章： 领导者的角色认知	课堂讲 授 案例分 析 视频播 放 分组讨 论	<p>1. 组织管理和个人贡献者的差异</p> <p>组织的人员选拔 组织的人员培育 组织的分工协同 组织的绩效反馈 组织的冲突解决 组织的鼓舞士气</p> <p>2. 成功领导者的特质（自画像）</p> <p>□Gallup 调查一百万名员工心目中的完美主管的特征 视频《归来的沙克尔顿》 □□定位自己的领导角色：LPI 领导角色自评 认识五种领导角色：领导角色的运用及定位</p> <p>3. 领导者要在二者之间平衡：“工作”（Task）、“人”</p>

课程题目	授课形式	课程内容
		<p style="text-align: center;">(People)</p> <p>□ 活动：找寻宝藏</p> <p>领导者如何处置工作任务</p> <p>□提升部属对于工作的参与度和满意度</p> <p>4.领导者角色认知三要素</p> <p>工作理念</p> <p>时间管理---业务能手与管理骨干的时间管理有何不同</p> <p>工作技能</p> <p>5.领导的基石</p> <p>□领导只对绩效负责---不做“伪工作者”（<u>出工不出力，出力不出活</u>）</p> <p>□领导是让下属明白目标（<u>愿景与目标管理</u>）</p> <p>□领导不谈对错，只是面对事实、解决问题（问题导向，减少内耗）</p> <p>□领导者最重要的的任务是帮助自己的老板成功（<u>发挥自己在团队中作用与影响力</u>）</p> <p>成果输出：认知领导者角色与特质；掌握“任务”与“人际”间平衡；定位自己的领导角色；围绕绩效成长的“领导基石”</p>
第二章： 灵活运用领导风格	课堂讲授 案例分析 分组讨论	<p>1.案例：为什么这么器重还是留不住小刘？</p> <p>2.自我评估：领导风格自测</p> <p>3.了解情境领导理论</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 下属的四种发展层级 ➢ 领导者的四种领导风格 <p>4.衡量下属的两把标尺</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 能力：完成任务的知识与技能 ➢ 意愿：部属意愿、动机与信心 ➢ 案例：这些员工的问题在哪里？应该如何使用领导风格？

课程题目	授课形式	课程内容
		<p>5.领导风格如何确定？</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 实现员工差异化领导 ➢ 领导方式与员工现状匹配：匹配关系、权变调整 <p>6.案例：为什么领导亲自出马项目还是严重滞后？</p> <p>成果输出：测评自我领导风格；了解不同的员工准备度；</p> <p>匹配员工能力、意愿的多种领导方式</p>
<p>第三章： 领导者自我效能提升</p>	<p>课堂讲授 案例分析 分组讨论</p>	<p>1.品格特质（曾格的领导力模型）</p> <p>价值观 诚信 信任 影响力</p> <p>2.领导力价值观练习</p> <p>时间管理</p> <p>(1) 时间管理的定义</p> <p>(2) 浪费时间的的主要因素</p> <p>练习：每人结合讨论的因素，找出最困扰的因素，写出原因，并讨论解决方案</p> <p>(3)重要紧急矩阵</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 那些事件属于各自的区域 ➢ 事件处理的先后顺序应该如何排列 ➢ 练习：你的事件应该如何归类？ <p>(4)事件管理的多种工具</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 目标设定表 ➢ 60：40 法则 ➢ 关键任务层次 <p>案例：一天的时间安排</p> <p>成果输出：提升领导力价值观，养成时间管理习惯；掌握</p> <p>时间管理矩阵；掌握时间管理的实用工具</p>
<p>第四章 达成高绩效目标</p>	<p>课堂讲授 案例分析 分组讨论</p>	<p>1、目标设定要素</p> <p>2、目标设定误区</p> <p>3、确定一个清晰而明确的目标</p>

课程题目	授课形式	课程内容
	论	目标制定的原则---SMART 原则 练习：好的目标是这样写的！ 4、你需要学会如何把目标“翻译”成“任务” 5、我们如何计算员工人数 工作量化法 比例对标法 人效法 成果输出：目标设定；目标分解；目标转成“任务”；如何计算员工人数。
第五章： 鼓舞士气的动机管理	课堂讲授 案例分析 分组讨论	1. 什么是动机与员工激励？ 2. 视频：《当幸福来敲门》 3. 激励团队士气常见的方式 4. 激励因子测评 双因素原理---激励因素与保健因素的平衡 钱作为激励因素的原则 5. 驱动力 3.0 时代的到来 生理驱动（1.0 版）---生物型驱动力 外部驱动（2.0 版）---外在动力（奖励与惩罚） 内在驱动（3.0 版）---完成任务取得成绩就是内在奖励 新生代员工对主管的需求与管理 成果输出：员工在工作中的动机管理；激励因子测评；掌握驱动力运用；新生代员工管理方法
课程总结与行动计划		

《培训行动计划表》

学员姓名		部门/职务		培训时间	
培训师		课程名称			
我所学到的 5 点				我能实际运用的 3 点 ----请在左边选择----	
1-				1、	
2-				2、	
3-				3、	
4-					
5-					
我计划未来 10 天内立即使用的 1 点					
实施步骤		<p>1-设定情景，回顾课程内容</p> <p>2-匹配工具，练习过程</p> <p>3-行动实施</p>			
追踪人：我推荐我的行动计划检查人是 ----请通知到检查人----		我推荐的检查人是 本人签名： 日期：			