

领导力系列培训项目

——6次 6天课程架构

一阶段：自我认知与调整

课程 1：领导者角色认知

单元一、开篇 - 课程介绍

- 课程目标：不是来听传统管理和领导力知识的；
是来经历管理力和领导力训练，是当场提升能力的
- 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- 课程收获：对领导力的新感悟、新理解，发生行为转变
- 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，听从指挥
- 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，提升氛围

单元二、领导者的角色认知

- ✚ 什么是领导力
- ✚ 领导者角色的3大误区
- ✚ 德鲁克论目标管理与自我控制
- ✚ 领导者的5项核心任务
- ✚ 领导能力自我测评与反馈
 - 测评：领导者5项核心任务

- 情景互动：无人战鹰计划

单元三、做自己的主人

- 找到人生选择的自由
 - 要我做 vs. 我要做
 - 拉开刺激与行为之间的距离，找到选择的自由
- ✚ 3个完成转换的心理弯道
 - 负向循环圈与正向循环圈
 - 主动积极语言的力量
 - 将注意力放在影响圈
 - 互动检验：吸管 Vs. 土豆
- 为自己负责：选择决定命运
 - 案例：打工女皇吴士宏
 - 掌握“选择的自由”，对自己的选择负责
 - 案例：苹果能为员工承诺什么
- 自我目标感知
 - 案例：关于人的一生
 - 谁来做自己生命的领导者？
 - 练习：三个场景描绘自己的目标
- 从目标到结果
 - see-do-get：目标管理模型
 - 如何设定目标：目标的 SMART 原则

- 两大关于改变的内心假设
- 案例：把目标写在石头上

二阶段：管理自己

课程 2：领导者如何管理自己

单元一、回顾与反馈

- 谁是领导者
- 谁是一切问题的根源
- 领导者有效性的关键
- 有效性与习惯
 - 案例研究：看，都是猪一样的队友！

单元二、要事优先的时间管理

- ✚ 领导者要做正确的事
- ✚ 识别工作重点的有效方法
- ✚ 重要紧急矩阵的启示
- ✚ 如何避免频繁救火
- ✚ 管理者的关键工作分析
- ✚ 提升管理者自我价值的工作安排
 - 情景游戏：沙漠求生
 - 案例讨论：生产经理的下午安排

单元三、聚焦于有效贡献

- 领导者的价值体现
- 管理者对组织做出的承诺
- 为人际关系承担责任
- 有效的会议管理
 - 案例研究：季度总结会上的争吵

单元四、有效决策

- 有效决策者的基本观念
- 有效决策过程的五大要素
- 如何确立边界条件
- 企业是否应尽法律规定以外的社会责任
 - 案例研究：承担决策风险

单元五、着眼于明日

- 如何正确分配组织资源
- 着眼于明日的策略
- 创新、风险、机遇
- 如何处理保持今日的成就和开创未来的关系
 - 案例研究：摆脱昨日的包袱

三阶段：领导他人及团队

课程 3：领导他人与团队

单元一、回顾与反馈

- 领导者应如何管理自己
- 我们遇到的困难与障碍
- 将障碍作为前进的方向与机会

单元二、 PDCA 日常管理

- ✚ 计划制定不周的结果和迹象
- ✚ 制定计划的 5 大益处
- ✚ 管理者不愿制定计划的原因
- ✚ 拟订工作计划的 7 个要素与要领
- ✚ 何谓不折不扣的执行
- ✚ 4 项工作检查技巧
- ✚ 确保计划顺利推动的改善反馈要点
 - 影片教学：我的工作本身就是计划

单元三、 授权与工作安排

- ✚ 授权与委派的不同
- ✚ 管理者回避授权的原因
- ✚ 授权的真正意义
- ✚ 工作安排的流程步骤
- ✚ 了解自己的授权习惯
- ✚ 如何分析与了解下属现状
- ✚ 进行有效授权的 7 个原则
- ✚ 如何应对反授权

- 影片教学：理查德与伯纳德
- 案例教学：经理背上的猴子

单元四、有效激励

✚ 什么是激励

- 激励成败的要素

✚ 德鲁克：确立目标、消除障碍

- 下属的6大常见工作障碍
- 发挥管理者的责任

✚ 如何发挥内在激励

- 正确分析员工的工作动机
- 打破负向循环圈

✚ 不同下属使用不同激发手段的流程

- 教练型领导激发员工潜能 4个步骤
- 激发下属的 5个标准动作

单元五、德鲁克眼中的团队

- 团队与群体的不同
- 团队的使命是完成目标
- 团队成员对什么负责
- 三种不同的团队类型
 - 橄榄球队型团队
 - 棒球队型团队

- 网球双打型团队

单元六、团队合作

- ✚ 团队发展阶段与测评
- ✚ 团队中的角色分工
 - 6种团队角色的平衡
 - 关系与任务的平衡
- ✚ 团队氛围的 5项机能障碍
- ✚ 巅峰团队的 7项标准
 - 情景游戏：Stand Up Guys!
 - 测评：巅峰团队的 7项标准

课程 4：领导者的沟通

单元一、回顾与反馈

- 领导者应如何领导他人与团队
- 我们遇到的困难与障碍
- 将障碍作为前进的方向与机会

单元二、如何有效辅佐上司

- 管理者的责任
- 辅佐上司的基本原则
- 了解上司风格的 4 个途径
- 向上司推销建议的 5 步法

- 上司对下属的期望
 - 情景互动：发现上司的长处

单元三、如何跨部门沟通协作

- 部门沟通与合作的理念
- 如何处理同级冲突
- 良好沟通的 7 个特征
- 有效沟通的 4 个法则
- 为良好人际关系与沟通承担责任
 - 互动游戏：红黑游戏

单元四、高效沟通

- ✚ 高效沟通的基本原则
- ✚ 沟通中的障碍与心态
- ✚ 沟通基本技巧
 - 聆听
 - 发问
 - 反馈
- ✚ 有效倾听 4 步法
 - 反应
 - 探索
 - 支持
 - 提出忠告

✚ 实务运用

- 向上沟通
- 向下沟通
- 平行沟通（跨部门沟通）
- 客户沟通（向外沟通）

- 情景游戏：听音画图

- 情景演练：工作回馈

课程 5：情境领导

单元一、回顾与反馈

- 领导者应如何做好沟通
- 我们遇到的困难与障碍
- 将障碍作为前进的方向与机会

单元二、领导情境辨识

- ✚ 「工作能力」分析
- ✚ 「投入程度」分析
- ✚ 下属的四大发展阶段特性与需求
- ✚ 调整诊断技巧
- ✚ 培养下属成熟度的 6 个步骤

单元三、情境领导者

- ✚ 命令行为的关键及辨识

- ✦ 支持行为的关键及辨识
- ✦ 领导风格甄别与练习
- ✦ 四种情境领导特色及差异
- ✦ 如何运用 4种领导风格
 - 测试：领导行为风格
 - 练习：自我诊断

单元四、情境领导训练

- 实战演练的目的
- 实战演练的内容
- 实战演练的标准
- 实战演练的流程
- 实战演练的评比
- 实战演练的反思：
 - 你学到了什么？
 - 导师的点评

课程 6：教练型领导

单元一、回顾与反馈

- 管理者应如何做好情境领导

- 我们遇到的困难与障碍
- 将障碍作为前进的方向与机会

单元二、教练及教练流程

- ✚ 教练及被教练的现场体验
- ✚ 研讨：什么是教练？
- ✚ 教练的定义
- ✚ 教练的基本流程 -GROW模型介绍
- ✚ 教练的成功要素
 - 教练法演练：角色扮演，相互反馈

单元三、教练式领导

- ✚ 什么是教练式领导
- ✚ 教练式领导的主要功能与特点
- ✚ 教练式领导与传统管理者最关键的区别
- ✚ 教练式领导与传统管理者的融合

单元四、教练式领导的基本技能训练

- ✚ 教练式领导的基本技能体系
- ✚ 发问基本技能与训练
- ✚ 倾听基本技能与训练
- ✚ 区分基本技能与训练
- ✚ 回应基本技能与训练

✚ “爱心挑战”基本技能训练

✚ 教练式领导基本技能总结

单元五、总结与提升

✚ 管理的核心



从管理自我到管理他人



从管理到领导的跨越



管理在于行，而不在于知

✚ 你要带走的精华

✚ 你要行动的要领