



基于战略落地的领导力提升

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 基于战略落地的领导力提升

【课程背景】

各企业进行系统化管理的终极目的就是实现决策层制定的相关战略目标，战略目标的实现过程就是管理的过程，通过层层的目标分解，把企业总体目标落实在每个岗位上，并实现相应的结果，我们称之为战略落地。实现战略落地，不仅取决于正确的战略、战术，也在很大程度上也取决于管理者领导力水平的高低。在实际运营中，什么是领导力？有领导力的管理者是如何带团队的？为什么有些团队凝聚力强而有些团队差？如何打造卓越的领导力……这些问题一直困扰着很多中高层管理者。

《基于卓越落地的领导力提升》课程是专门解决在战略落地的过程中，管理者领导力的实操性管理课程。本课程不但深入讲解战略分解的具体工具和领导力的本质，还将结合大量的案例讨论和实际操作，将枯燥的管理知识转换为通俗易懂的操作方法，从而有效帮助管理者提升领导力，帮助企业战略目标实现落地。

【课程收益】

- 掌握现代企业的管理导图
- 掌握战略分解地图的绘制方法
- 掌握基于“事”的领导力提升方法
- 掌握基于“人”的领导力提升方法

【课程对象】 中高层管理人员

【授课方式】 案例分析+小组讨论+现场演练+工具测评

【课程时长】 1-2天，6小时/天

【课程要求】

- 分组研讨，按 6-8 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 白板纸每个小组至少需要 4 张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：现代管理导图

- 管理的两个层次
 - “替身”时代的管理特点
 - “系统”时代的管理特点
- 现代企业制度下的管理导图
- 三级组织的工作核心
 - 决策层的工作核心
 - 管理层的工作核心
 - 执行层的工作核心
- 战略落地过程中领导者的四大使命
 - 描述战略
 - 衡量战略
 - 工作管理
 - 人员管理

第二单元：描述与衡量战略

- **案例研讨：战略地图如何帮助企业创造价值**
- 战略落地的六个核心要素

- 战略地图绘制工具介绍
- 绘制战略地图的六个步骤
- **案例研讨：某公司的战略地图**
- 不能衡量就无法管理
- 案例研讨：某公司的平衡量化指标体系
- 制定战略落地的行动方案
- 案例研讨：某公司的战略行动方案

第三单元：工作管理

- 领导者基于“事”的领导实践
- 领导者的决策
 - 领导者的决与策
 - 领导者的个人决策能力提升
 - 集体决策能力提升
- 领导者的创新
 - 什么是创新？
 - 创新思维与领导力的关系
 - 领导者的四大创新
 - 思维创新
 - 模式创新
 - 经营创新
 - 管理创新
- 工作管理的四大核心内容与内在联系

- 岗位工作目标分解

从企业战略到岗位目标

现场演练：核心岗位工作目标设计

小组讨论：下属不认同目标怎么办？

目标分解从 SMART 到 SAIL

- 工作任务管理

案例研讨：项目 VS 任务

工作任务分解的四大步骤

工作计划的核心五要素

- 过程控制管理

案例研讨：过程控制的四大内容

过程控制的五大方法

固化流程

设定标准

建立制度

绩效约束

强化沟通

- 工作评价与改善

案例研讨：基于绩效的工作评价与反馈

工作评价的基本流程

第四单元：人员管理

- 传统人员管理的四大机制

目标牵引机制

激励推动机制

约束控制机制

竞争淘汰机制

- 现代人员管理的三大系统

行为系统

价值系统

学习系统

- 小组讨论：是什么在影响人才的效能？

- 人员管理的四大内容

- 用权授权

领导风格与权力

案例分析：强的权力与弱的权力

权力的三种应用策略

领导的授权原则与技巧

什么是授权？

授权的四个原则

分层分类分人的三分授权法

- 知人善任

领导知人五法

案例研讨：组织发展阶段与用人特点

领导善任四招

案例研讨：这项工作要交给谁？

- 激励人心

工作中的员工需求

如何进行激励性的表扬

案例研讨：越表扬业绩越差的员工

如何进行激励性的批评

案例研讨：未完成任务的车间主任

工具测评：LASI 领导形态测评

- 培育培养

小组讨论：培养下属什么？

培育培养的四大机制

高意愿低能力型员工的领导与培养方式

低意愿低能力型员工的领导与培养方式

低意愿高能力型员工的领导与培养方式

高意愿高能力型员工的领导与培养方式

基于学习地图的团队培养

第五单元：课程回顾与答疑