



# 管理者卓越领导力提升

探寻复杂环境中的领导效能

讲师：王彦

---

## 课程纲要

**【课程名称】** 管理者卓越领导力提升-探寻复杂环境中的领导效能

**【课程对象】** 中层管理 中层后备 基层管理 青年骨干

**【课程时长】** 1-2 天，6 小时/天

**【课程模式】** 模型讲授 案例分析 情景模拟 小组研讨

**【课程方向】** 有效沟通、自我管理、沟通视窗、时间管理、目标管理、团队建设

### **【课程背景】**

- 管理者的领导能力就是团队发展的天花板，天花板越高，团队的发挥空间就越大，就会创造更卓越的成就；天花板越低，团队效能就会越低，团队面临的挑战和困境就越大；
- 时代的变革，领导者面对机遇的同时，也面临着诸多的变化与挑战。如何能让团队可持续发展？如何解决商业模式之外团队建设的问题？如何让业绩保持良性增长状态？是否还在用传统的经验在进行管理？这一系列问题会引发什么样的后果，每个领导者都需要思考清楚的；
- 有没有一种管理思路，可以从管理自己、管理他人和管理业务三个维度，使大家能够创造性的工作，而不是被动完成任务；使大家能够主动协作，而不是互相扯皮；是大家沟通顺畅，而不是相互防备；《管理者卓越领导力提升》从环境分析、角色认知、管理决策、管理工具等方面内容对团队中面临的实际问题进行深刻剖析，实现“全员、全方位、全过程”的高效能团队管理模式，提升管理者领导能力，就是提升团队发展的天花板，提升团队效能的驱动器。
- 领导力不是你基因自带的能力，而是一系列可操作、可模仿、可践行的工具；沟通视窗、目标管理、倾听反馈，如果你想在这个时代抢占先机、活得体面而富有尊严，那么本课程会助你突破思维的瓶颈，学会领导力，收获影响力。

### **【课程收益】**

- 让 80% 的管理者能达到 80 分
- 让管理者清晰自己的角色定位
- 构建游戏化组织使工作更有趣
- 理清团队关系打造团队一致性
- 用目标管理人而不是人管理人

## 课程大纲

### 第一部分 管理者角色认知与领导力认知

---

## 一、管理者的定位

- 领导力模型
  - 领导自己
  - 领导他人
  - 领导业务
- 管理者的思想定位
  - 管理者的理性思维
  - 管理者的感性思维
  - 管理者的系统思维
- 管理者的心态定位
  - 管理者学习的心态
  - 管理者改变的心态
  - 管理者积极的心态
- 明确定义：管理者是通过管理完成任务
- 学会授权：别怕员工犯错误
- 管理者的三大角色：
  - 使命必达下层执行
  - 中层管理面面俱到
  - 高层管理营造氛围
- 案例研讨：如何成为营造氛围的高手

## 二、建立领导力标准

- 领导力的标准化
  - 什么是执行力
  - 日本企业五次沟通的案例
- 提升领导力的四重修炼
  - 建立信任
  - 建立团队
  - 建立体系
  - 建立文化
- 构建游戏化组织
  - 设定明确的团队愿景
  - 制定清晰的游戏规则
  - 建立及时的反馈系统
  - 自愿参与的游戏机制
- 厘清团队关系
  - 团队就是“球队”，目标就是“赢球”
  - 把你要员工做的事，变成他自己想做的事
  - 前员工是熟人，而非路人

## 第二部分 领导力标准化工具

### 卷一 目标管理

- 什么是目标
- 团队目标的三大类型

- 
- 目标管理的四大难题：
    - 成员参与度不够，执行积极性不高
    - 自愿匮乏
    - 目标拆分不合理
    - 目标总在变化
    - 目标的SMART原则
    - 套用公式制定团队目标
    - 目标管理的标准化

#### 式 . 沟通视窗改善人际关系

- 隐私象限：正面沟通，避免误解
- 盲点象限：利用反馈看到自身的局限
- 潜能象限：不要轻视每一名员工的潜能
- 公开象限：让员工尊重你，而不是怕你

#### 参 . 倾听带来良性交流通道

- 用心倾听建立员工的情感账户
- 倾听的要点是吸收对方的信息提
- 肢体动作比语言更重要
- 用认同化解对方的失控情绪

#### 四 . 及时反馈

- 别用绩效考核代替反馈
- 警惕“推理阶梯”，避免误解和伤害
- 正面反馈引爆团队（二级反馈）
- 负面反馈对事不对人（BIC）

#### 伍 . 高效时间管理

- 关键任务有效达成
- 告别低效会议
- 正确高效的做决策（六顶思考帽）

### 课程其他相关事宜：

本课程根据参加培训学员的相关行业、人员层次适当调整课程结构与角度，请机构组织者提前提供相关资料或与老师进行交流。