

《中高层干部卓越领导力修炼》

主讲：苏伟老师

【课程背景】

在当今复杂多变的商业环境中，企业面临的真正挑战，往往并非战略本身，而是战略落地与组织效能。许多企业不缺宏伟蓝图，却缺乏能精准定位、高效赋能、驱动团队实现目标的卓越管理者。管理者能否完成从“业务能手”到“团队领导者”的角色跃迁，能否掌握系统性的领导方法而非零散的管理技巧，直接决定了团队的战斗力与企业的可持续发展能力。

然而，许多管理者在成长过程中常陷入以下困境：角色模糊，惯于“做事”而疏于“带人”；缺乏系统领导力修炼，团队效能低下；激励方式单一，员工内生动力不足；沟通协调不畅，部门壁垒林立。

本课程旨在系统性地解决这些核心痛点。课程内容超越碎片化技巧的传授，紧密围绕管理者的“自我定位”、“团队赋能”与“组织协同”三大维度展开。通过案例剖析、工具演练与思维重塑，帮助管理者构建起完整的领导力知识体系与实操框架，实现从“管”到“理”再到“领”的全面升华，最终成为组织所期望的“中流砥柱”。

【课程收益】

- 1、明确核心角色，实现自我精准定位：系统认知管理者的多层角色与职能，完成从业务骨干到团队领导者的心态与能力转变，建立有效威信，塑造领导格局。
- 2、掌握赋能工具，全面提升团队效能：熟练运用目标管理（OGSM）、计划执行、有效授权等核心管理工具，打通从战略目标到团队执行的关键路径，确保组织计划高效落地。
- 3、精进软性技能，激发团队内生动力：掌握高效沟通、员工激励与部属培育的关键方法与心法，提升影响力与教导力，打造上下同欲、协同共进的高绩效团队。

【课程对象】

中高层管理者

【课程时间】

1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

第一讲：管理者的定位与修为

一、企业经营过程与高层管理者的十项全能修炼

二、管理者的正确定位

1. 管理者的职能描述
2. 管理者的工作要求

3. 管理者的三层定位
4. 管理者的四个角色
5. 管理者的五项管理
6. 管理者的八个定位

三、管理者的素质特征

1. 管理者的素质要求
2. 管理者的威信建立
3. 管理者的角色转变

四、领导者的能力要求

五、领导者的基本修为

1. 领导者的四个原则

案例：蒙牛的牛根生靠什么获得第一桶金创业

2. 领导者的多重格局

案例：ASD 公司容纳一个猫头鹰牛人翻番上市

第二讲：领导的特质与方式

一、经营企业就是经营关系

1. 内部关系
2. 外部关系
3. 经营关系就是经营人生

二、领导力分析

案例分析：唐僧为什么能当领导

1. 权力分析
2. 权力戒律
3. 影响力分析
4. 权力与影响力

三、好领导八项特质

1. 要有一颗公心
2. 成为业务的领头羊
3. 诚信
4. 预见性
5. 煽动性
6. 坚持
7. 亲和力

8. 关心下属

四、管理者的领导力提升

1. 领导者的行为
2. 五因素领导力模型
3. 六纬度领导力模型

五、六维领导力修炼

1. 一言胜万的感召力
2. 多谋善断的决策力
3. 整合资源的组织力
4. 高瞻远瞩的规划力
5. 带队育人的教导力
6. 启迪心智的激励力

第三讲：团队效能提升之道

一、目标管理

1. 目标的作用
2. SMART 原则
3. 目标管理的含义
4. 目标管理的五要素

二、计划管理

1. 计划的认知
2. 用 OGSM 做运营计划（核心的核心思想，关键的关键工具）
3. OGSM 层次与分解
4. 公司-部门-个人目标的 OGSM 层级关系
5. 月/周工作计划管理

三、执行力提升

1. 执行力的定义
2. 个体执行力结果
3. 团队执行力结果
4. 执行力的结果
5. 系统出问题，谁都没业绩
6. 责任要明，执行发自内心
7. 化繁为简，才能轻装上阵
8. 着眼于结果，作用于过程（中层干部的八大执行力角色）

四、工作过程授权

1. 授权是什么
2. 为什么不授权
3. 经理授权的特点

4. 授权的三要素

- 1) 职责描述
- 2) 工作分派
- 3) 权力分解

5. 授权的四种工作类型

- 1) 必须授权的工作
- 2) 应该授权的工作
- 3) 可以授权的工作
- 4) 不应授权的工作

6. 授权五原则

- 1) 权责对策
- 2) 适度授权
- 3) 个性化授权
- 4) 循序渐进
- 5) 建立“约定”

第四讲：高效沟通管理之法

一、沟通心理学的基本常识

二、人际关系和谐的沟通诀窍

三、为什么沟而不通

四、如何与上司沟通

1. 常见的沟通障碍
2. 沟通形式一：接受指示
3. 沟通形式二：汇报
4. 沟通形式三：商讨问题
5. 沟通形式四：表示不同意见（现实案例）

五、与同级沟通

六、如何与下属沟通

1. 常见的沟通障碍
2. 沟通形式一：下达命令

3. 沟通形式二：听取汇报
4. 沟通形式三：商讨问题
5. 沟通形式四：推销建议（现实案例）

第五讲：员工激励牵引之术

一、激励概述

1. 激励定义
2. 精神激励 VS 物质激励

二、激励三部曲

1. 选准对象
2. 了解需求
3. 满足需求

三、激励五大法宝

1. 法宝一：认可
2. 法宝二：尊重
3. 法宝三：关怀
4. 法宝四：信任
5. 法宝五：荣誉

四、目标激励

1. 树立组织的共同愿景
2. 用共同的目标指引员工勇往直前
3. 让员工良好的发展机会清晰可见
4. 制定组织与个人目标
5. 制定重点改善目标
6. 规划员工职业生涯

五、参与激励

1. 开展合理化建议活动
2. 共同制定目标
3. 分别承担改善责任
4. 采用民主决策制度
5. 注重过程参与
6. 参与中实现信息共享

六、情感激励

1. 记录员工的愿望，并帮助他们实现

2. 给员工写个人评语，比对成长
3. 给员工的父母写信/寄礼物
4. 关心员工本人，而不只是工作

第六讲：部属培育成长之路

测试：部属培育能力自测

一、部属培育的重要性

案例讨论：英特尔公司的员工心态调整法

二、对症下药

1. 部属学习需求的掌握
2. 工作职务的需求分析
3. 个人成长的需求分析
4. 掌握需求的手法

三、工作教导的要点与步骤

1. 说明
2. 示范
3. 操作
4. 定期检查

四、部属培育的基本步骤

1. 明示培育目标
2. 掌握培育的要点
3. 制定训练计划
4. 训练的实施
5. 成果的评估
6. 部属的生涯发展与指导重点
7. 部属培育的成功关键

案例讨论：“训练日”的感觉

互动研讨：我的部属培育计划

五、部属培训与开发的系统方法

1. 员工培育的原则
2. 区分教育与训练
3. 诲人不倦的多种方法
4. 带队育人的教导力