

# 共赢领导力

## ——让组织和团队共赢

### 【课程简介】

课程时间	1天（6小时/天）
授课对象	总裁/中高层
授课方式	公开课

### 【课程背景】

现在的社会是共赢的社会，现在的时代也是共赢的时代。员工跟老板的关系不再是打工关系，领导和下属关系也不再是管理与被管理。“Z时代”的年轻人讲究个性、自由、平等，这要求领导者必须是魅力型领导，而不是权利型；优秀的领导一定是让别人自愿跟随你，让组织和团队共赢的领导。

大部分企业把业绩冠军和业技术能手提拔为经理，但他们并没有接受过领导力的训练，他们会做专业，但不会带队伍，有的人当上经理后，团队带散了，自己的业务也耽误了，造成了双输。

其实，领导力是可以培养和训练的，业务能手要经过领导力的训练才能成为一名真正的合格的领导者。管理者不等于领导者，有权利不一定别人服你，领导力就是别人自愿跟随你的能力。领导者首先要具有能量，自己要有明确的目标和超强的执行力，才能把能量传递给别人，激发下属，点燃团队，形成共赢。真正的领导力是吸引力，是感召力，是激发力，是带动力。

人力资源工作只是人力资源部的事吗？选、用、育、留只是 HR 经理的责任吗？为什么好人招不来，来了留不住，留住没业绩，有业绩又有风险？这些问题的根本都是因为部门经理没有承担起人力资源工作，选、用、育、留的第一责任人是部门经理，而不是 HR，部门经理必须学会招聘、录用、培养、选拔、考核、控制劳动风险等管理工作。

未来的领导在组织中应该是赋能型领导，而不是命令型领导，更不应该再充当“一马当先”、“事事插手”的英雄，而是要将更多的时间、精力去构建良好的文化围和支持环境，自上而下的释放员工自主工作的权力，激发员工创新的能量和能力！



### 【课程目标】

一：你的企业有这些困惑吗？

1. 为什么战略难落地？

2. 为什么目标总放弃？
3. 为什么员工不执行？
4. 为什么人心难凝聚？

## 二、问题的核心：

### 1、缺少宇宙三大力量

- 1 爱的力量
- 2 信念的力量
- 3 感恩的力量

### 2、缺乏共赢的领导系统

- 1 目标不清晰
- 2 分工不明确
- 3 计划不具体
- 4 结果不可控



本课程就是从改变心智、增加能量、提升领导力、掌握目标管理方法、训练团队执行能力入手，帮助准备干部学会凝聚人心、激励下属、管控目标、实现战略！

### 【授课形式】

→→不是培训 是训练

→→不是上课 是实操

### 【课程亮点】

→→课程类型：干货！干货！全职场痛点解决方法干货！

→→课程设置：“一个痛点，一个方法，一个工具、一个成果”的四个一结构，确保特训营课程：听得懂、拿得走、用得上、有实效。

## 课程大纲

### 第一讲：领导者心智训练

#### 一如何达成共赢目标

##### 一、目标无法达成的原因

- 1、归因错误——没有正确归因
- 2、危机感不够——没有把自己逼上绝路
- 3、愿力不够——没有强烈的企图心
- 4、吸引力不够——缺少宇宙能量

##### 二、达成目标、拥有财富的秘密——宇宙三大力量

- 1、为什么说爱不增加一切都是枉然？——爱的力量
- 2、为什么世界上的成功者都坚信这些信念？——信念的力量
- 3、让你业绩倍增魔力武器是什么？——感恩的力量

### 【冥想训练：我的心愿清单】

## 第二讲：如何让别人自愿跟随你？

### ——共赢领导力

#### 一：什么是共赢领导力？

- 1.领导力就是让别人自愿跟随你在能力
- 2.领导力的最高境界不是职位，而是影响力。
- 3.领导分五种：
  - 1) 权力型领导
  - 2) 关系型领导
  - 3) 战功型领导
  - 4) 教练型领导
  - 5) 魅力型领导

### 【测试：你是几级领导？】

#### 二：共赢领导力的五大法则

1. 盖子法则
2. 信任法则
3. 吸引力法则
4. 亲和力法则
5. 接纳法则

### 【训练：从入职前就植入企业文化？——面试话术宝典】

#### 三：如何让组织和团队共赢？——选、用、育、留的艺术

1. 招聘是一种营销——面试流程话术训练
2. 从面试开始统一思想——面试时如何测试价值观？（情景模拟训练—集体面试）
3. 入职录用流程及工具训练——建立新人的契约精神
4. 如何做绩效面谈？——业绩改善沟通训练

### 【训练：如何让员工找到自己的问题——绩效面谈实操】

## 第三讲：组织和个人的目标如何达成？

### ——高效执行力

一：为什么员工没有商业人格，就没有真正的执行？

1. 三大阻碍执行的糟粕文化是什么？
2. 什么是商业人格的两个要素？
3. 什么是商业人格的两大标准？

**【案例】：杰克·韦尔奇如何将 GE 的业绩从 300 亿美元做到 4100 亿美元**

二：请给我结果——商业的本质是结果交换！

1. 不做结果的三个根源是什么？
2. 什么是执行的四大假相？
3. 什么是九段秘书、九段销售？

三：怎么才能做出真正的结果？——超级执行工具

1. 如何做正误看板？
2. 如何做改善看板？
3. 如何做流程看板？
4. 如何做计划看板？
5. 如何做梦想看板？

**【案例】：“日本丰田”的看板管理是怎么做的？**

## 第四讲：如何激发团队实现目标？

### ——5R 执行工具

如何建立结果思维，找到工具方法，打造一支信守承诺、结果导向、使命必达的执行铁军？

一、R1 结果定义

1. R1 结果设定（门向拿开，人往哪儿走）

**解析：**结果设定决定了行为起点

管理者要养成事前定义做结果的习惯

2. 结果设定的原则、作用及方法。

- ① 原则：事前定义做事的结果
- ② 作用：结果一致，下属主动
- ③ 方法：凡事都先问结果设定是什么？

## 二、R2 责任锁定

不是没人承担责任，而是责任没有锁定。

1. 责任锁定的原则
2. 责任锁定的终极目标：  
人人头上有指标，千斤重担人人挑。
3. 责任锁定的原则、作用及方法。

**案例：【街头求救】**

**解析：**管理逻辑，明确一对一责任，而非一对多责任。

## 三、R3 节点检查

你重视什么就检查什么，结果是检查出来的

1. 案例分析：R1+R2 低手论对错，高手论得失
2. 节点检查的核心和目的
3. 用规则来管理公司：  
怎么开洋葱会议？

**案例：【香港廉政公署】**

**解析：**人们不会做你希望的，只会做你检查和考核的  
越相信谁，就检查谁；处罚不能代替检查。

## 四、R4 即时激励——**奖罚时效不保，员工怨声载道？即时激励，凝聚团队，点燃动力！**

奖罚不过夜，等待会产生仇恨

1. 即时激励的核心要点
2. 即时激励的四个关键：
  - ① 品牌分
  - ② 红黑榜
  - ③ 做看板
  - ④ 仪式感

**案例：【希波克拉底誓言】**

## 五、R5 改进复制

将个人天赋与经验标准化

1. 改进复制的核心要点
2. 工业化复制对企业生命力的重要性

**工具：【改进表】**

**如何解决事前推脱，事后甩锅？——YCVA 铸造执行铁军，言必行，行必果！**

## 六、秘密武器——YCVA 承诺工具

1. YCVA 工具讲解
2. YCVA 操作的要点

**训练：【YCVA 表格及话术】**