

角色认知——从业务能手到团队领导

——高效领导力

【课程简介】

课程时间	1天（6小时/天）
授课对象	中层管理者/储备干部
授课方式	内训（根据客户需求订制）

【课程背景】



大部分企业把业绩冠军和业务能手提拔为经理，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。

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！

赋能型领导者的七项习惯：

1、为什么领导者忙得不可开交，员工还时间上网游戏？

第一项：要事第一，紧盯公司战略，学会做重要而不紧急的事

2、为什么当了经理以后业绩降了，团队散了？

第二项: 责任锁定，让责任始终在下属的肩上，下属才能成长

3、为什么事事“一马当先”却看不到下属“独当一面”

第三项: 授权赋能，赋予员工权力，激发组织活力

4、为什么自己分身乏术还是换不来团队的鼎力相助？

第四项: 培训辅导，培养下属负责任的能力

5、为什么团队执行效率不高，还要天天发牢骚

第五项: 竞争淘汰，赋能团队成长的首要方法是建立起竞争对抗的机制，在竞争中实现组织的自我驱动和自我进化

6、为什么新员工成长缓慢？为什么老员工过去的错误重复犯？

第六项: 复盘改善，把经验变成能力，把改善变成习惯

7、为什么再三强调的工作最终还是落了空？为什么交代了多次，员工还是不主动？

第七项: 有效沟通，达成共识，上下同欲，积极协同

【课程价值】

价值一：训练招聘人才的能力—招聘是一种营销，只有打开找人的大门才能考核和淘汰

价值二：训练留住人才的能力—留人靠留心，留心不仅仅靠待遇，更靠文化和机制

价值三：训练解决问题的能力—领导者跟员工的区别就是解决问题的能力

价值四：训练有效沟通的能力—提高日常沟通、会议沟通的能力

价值五：训练目标管理的能力—提高目标制定、目标分解、计划制定及团队执行能力

【授课形式】

→→不是培训 是训练

→→体验式 授课模式



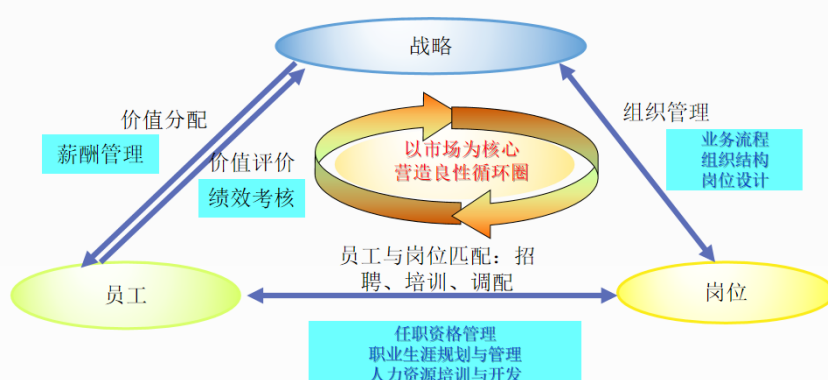
【课程亮点】

→→课程类型：干货！干货！全职场痛点解决方法干货！

→→课程设置：“一个知识，一个场景，一个痛点、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。

【课程模

型】 战略人力资源管理关系模型



课程大纲

第一讲：如何建设团队——人才的选、用、育、留

一、如何选人？——招聘也是一种营销

1、为什么人招不来？

- (1) 招聘渠道的问题
- (2) 招聘思维的误区
- (3) 邀约话术的问题
- (4) 面试流程和话术问题

【案例：人为什么都走了？】

2、如何提升入职率？

- (1) 如何有效筛选简历？
- (2) 如何使用邀约流程及话术？
- (3) 如何巧用面试的流程及话术？
- (4) 面试秘密武器——集体面试工具

【实操演练：集体面试】

【工具：面试流程及话术】

3、如何用营销方式吸引真正的人才？

- (1) 如何在面试中测试价值观？
- (2) 如何在面试中运用吸引技巧？
- (3) 如何用“约法三章”法锁定人才？

二、如何用人？——录用时植入文化基因

- 1、如何在入职第一天震撼他的心？
- 2、如何在入职第一周留住他的心？
- 3、如何在入职第一月锁定他的心？

【工具：入职第一天流程、第一周流程、第一月流程】

三、如何育人？——训练团队的四个核心

- 1、相马不如赛马——如何建立 PK 机制？
- 2、如何用把绩效考核的阻力变成动力？
- 3、如何快速复制人才？——人才复制系统
- 4、如何教会徒弟，师傅更加成功？——师带徒激励机制

【工具：绩效考核表】

四、如何留人？——留人的三大绝招

- 1、如何用成长机会留人？
- 2、如何用文化价值观留人？
- 3、如何用人格魅力留人？

第二讲：如何带出一支真正的团队？——领导的角色定位

一：什么是领导力？

- 1.领导力就是让别人自愿跟随者在能力
- 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

【案例：失败的大区经理】

【测试：你是几级领导？】

二：领导力五大法则

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

【案例：大自然的城市经理的故事】

三：责任管理 7 大方法

领导者意味着责任越多，权利越少。

领导者第一是定位，第二是责任心。

1. 锁定责任，让责任在下属身上
2. 责任归位，只做自己该做的事儿
3. 与下属沟通责任背后的意义
4. 没有检查就没有承担责任的员工
5. 善与激励负责的员工
6. 培养下属承担责任的能力
7. 淘汰不承担责任的下属

【案例：乱跳的猴子】

【大型互动情景领导力训练：领袖风采】



第三讲：领导力提升方法----问题管理与高效沟通

一、 问题管理

1. 正确的认识问题
2. 问题的分析——找寻问题背后的问题
3. 5个谁和5个为什么？
4. 问题的发生层和发现层的区别

【案例：丰田的5W法】

二、 高情商管理与高效沟通

1. 高情商管理的思维逻辑：百分百责任
 - 谁受益、谁负责
 - 别人犯错不是我犯错的理由
 - 如果我是问题的一部分，先解决我的问题
2. 高效沟通的三原则
 - 先解决心情、再解决事情
 - 谈论行为不谈论个性
 - 积极聆听

三、 职场情商修炼--如何管理情绪？

- 改变自己的情绪关注点(案例分析)
- 学会和自己辩论(案例分析)
- 拒绝二次伤害

【训练：情绪管理的釜底抽薪法】

第四讲：高效目标管理

一、 目标是谁定的？——目标与计划、目标与指标的关系

【训练：如何让员工为自己工作？——个人战略工具】

二、 制定目标的必备要素

1. 如何完成节点？
2. 如何价值有效？
3. 如何做到可考核？

【工具：5R 周报周计划】

三、 5R 目标管理法

1. R1：目标分解
2. R2：责任锁定
3. R3：过程检查
4. R4：即时奖罚
5. R5：改进复制

【训练：超级执行武器——YCYA】

