

# 如何成为明天的领导？

## —储备干部领导力训练营

### 【课程简介】

课程时间	1天（6小时/天）
授课对象	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。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。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！

你的团队是否有以下问题：

人为什么经常没状态？

人为什么总是在迷茫？

人为什么业绩不理想？

人为什么心想事不成？

每个人的心情都有好有坏，状态都有起有伏，很多外界因素都可以影响我们的心情，情绪越是不好，事情越是不顺，状态越是糟糕，业绩越是下滑。到底是市场原因、行业原因、公司原因还是我的原因？

人生有目标，工作也有目标，可是定了目标经常完不成，总是成了“玛西尔计划”，原因有四个：目标不具体、愿力不够强、执行不坚决、情绪不稳定。

宇宙有三大法则，所有拥有巨大财富的人无一例外都掌握了这三大法则！

执行是一种能力，所有成功的企业和个人都无一例外地拥有超强的执行力！

本课程是具有知识产权的高级训练课程，这里解释了宇宙最核心的三大力量，让个人能力倍增，实践目标，增加财富。



## 【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、缺乏目标管控系统

- 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：听的懂、拿得走、用得上、有实效。

## 课程大纲

### 第一讲：领导者心智训练

#### 一目标为何达不成？

#### 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？ ——新领导力

#### 一：什么是新领导力？

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：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

#### 【训练：从入职前就植入公司文化？——面试话术宝典】

#### 三：领导的核心工作——解决问题之选、用、育、留

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：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】：“大自然地板”的商业人格文化是什么？

## 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？
4. 做结果的好方法有哪三个？

## 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？

## 四、目标达成秘诀——执行的48字真经

### (一) 执行的8字方针：认真第一 聪明第二

1. 不认真与太过于聪明，是一个问题的两面
2. 聪明人一生都在想办法，想如何找到更好的办法超过对手

### (二) 执行的16字原则：结果提前 自我退后 锁定目标 专注重复

1. 什么是不简单？把简单的事情重复一千遍都做对，就是不简单
2. 什么是不容易？把简单的事情重复一千遍都做好，就是不容易

### (三) 执行的24字战略：

决心第一 成败第二；速度第一 完美第二；结果第一，理由第二。

1. 光说不练的人背后是没有决心,是害怕失败的表现
2. 追求完美的人多半的结果是失败,而讲究速度的人至少会有结果

【案例】：是执行力让华为成为伟大的公司

## 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？——YCYA 铸造执行铁军，言必行，行必果！**

## 六、秘密武器——YCYA 承诺工具

- 1. YCYA 工具讲解
- 2. 参考案例，现场实操训练

3. YCYA 工具：“水果基金”如何在管理中应用
4. YCYA 操作的要点

训练：【YCYA 表格及话术】

