

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，领导力是可以培养的和训练的，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？——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. YCYA 操作的要点

训练：【YCYA 表格及话术】