

《践行卓越领导力，驱动组织新未来》 领越领导力五项习惯行为工作坊

主讲：李瑜老师

【课程背景】

在人力资本时代，领导力已成为组织最重要的核心竞争力。美国领导力大师詹姆斯·库泽斯和巴里·波斯纳通过 30 年对 5000 多位领导者行为的研究，揭示了一个核心真理：领导力并非天生，而是一系列可观察、可学习、可实践的习惯行为。他们总结出的“卓越领导者的五项习惯行为”——以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心，构成了全球最具影响力的领导力发展模型之一。目前，企业在领导力发展中常面临以下共性挑战：

- 如何将组织的价值观从“墙上”真正落实到每一位员工的“行动上”？
- 管理者如何描绘一个能真正激发团队共鸣、愿意为之奋斗的愿景？
- 在推动变革与创新时，如何系统性地冒险并从小成功中学习，而非盲目试错？
- 团队人才能力断层，如何有效赋能员工，打造能打硬仗的高凝聚力团队？
- 激励成本越来越高，如何用非经济手段有效激励团队，保持持续激情？

本课程基于被广泛验证的领越领导力模型，结合大量国际与国内企业案例，为中高层管理者提供一套系统、实用的领导力行为改善方案，助力其实现从优秀管理者到卓越领导者的跨越。

【课程收益】

- 通过 LPI 测评，客观认知个人领导力优势与改进机会，明确发展路径。
- 掌握澄清个人与团队核心价值观的方法，并通过“以身作则”使价值观落地。
- 构建表达激动人心愿景的技巧，有效“共启愿景”，感召团队迈向共同目标。
- 获取“挑战现状”的创新思维与工具，主动猎寻机会并通过小成功推动变革。
- 运用“使众人行”的协作与赋能工具，提升团队能力与信任感。
- 掌握“激励人心”的七大原则与“3:1 神奇比率”，有效认可贡献与庆祝胜利。

【课程对象】

企业中层、高层管理者

【课程时间】

1 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一、认知领导力：从管理者到领导者

1. 领导力的本质

- 领导力是一种关系：领导者与追随者的互动
- 领导力是一种可学习的实践：五项习惯行为模型介绍

案例：沙克尔顿的领导力奇迹

2. 领导力测评与自我认知

- LPI 领导力测评报告解读（课前完成）
- 明确个人领导力发展的起点与方向

研讨：基于测评结果，分享个人领导力挑战与优势

二、习惯行为一：以身作则——明确价值观，树立榜样

1. 澄清价值观

- 什么是真正驱动我们行动的价值观？
- 找到自己的声音：明确自己的理念和信念

工具：价值观卡片排序

2. 使价值观落地

- 言行一致：如何让团队不仅听到，更能看到你的价值观？
- 六个步骤将价值观转化为日常行为

练习：制定你的“价值观行动日程表”

三、习惯行为二：共启愿景——描绘未来，感召团队

1. 展望未来

- 洞察趋势，想象无限可能的未来
- 一个动人愿景的五大要素：理想、独特、比喻、未来、共同利益

2. 感召他人

- 倾听：将个人梦想与共同梦想相联系
- 诉诸共同理想，激发共同愿望

案例：金博士的“我有一个梦想”

练习：愿景演讲工作坊——撰写并展示你的团队愿景

四、习惯行为三：挑战现状——猎寻机会，创新变革

1. 猎寻机会

- 保持好奇心，主动从外部获取创新灵感
- 将挑战化为成长的机遇

2. 试验与冒险

- 采用“小成功”策略快速试验，积累动力
- 从错误中学习：营造心理安全环境

工具：取得变革成功的八大关键行动

练习：三人小组创新挑战——为当前业务难题寻找新解法

五、习惯行为四：使众人行——促进合作，赋能他人

1. 营造信任氛围

- 信任是协作的基石：如何通过言行建立信任？
- 促进互动与合作，打造团结向上的团队

2. 增强他人能力

- 有效授权：如何分享权力与信息的同时保持责任？
- 应用“米哈依流模型”诊断并提升员工投入度与能力

练习：团队信任构建练习

六、习惯行为五：激励人心——认可贡献，庆祝胜利

1. 有效激励的法则

- 理解“3:1 神奇比率”：正面激励与负面反馈的科学配比
- 激励人心的七大原则

2. 认可与庆祝

- 个性化认可：如何表彰个人的卓越表现？
- 集体性庆祝：如何创造集体主义精神，庆祝价值实现？

工具：可选的激励清单

练习：正负激励情境模拟

七、课程总结与落地支持

1. 核心要点回顾

- 内容梳理——领导力认知及卓越领导力五项习惯行为

2. 落地保障建议

- 内容跟踪——课后 14 天内通过线上打卡确认培训内容掌握情况

颁奖：优秀分享团队颁奖