

**情景互动教学，让课程充满快乐 运用实效工具，让工作事半功倍**

**践行学习改进，让绩效快速提升 聚焦实际问题，让管理创造价值**

**【我的观点】**学员才是主角，用他们喜欢的形式授课！在“快乐中学、在学中悟、悟而后成“

**【课程特色】**

团队挑战：本课程借助乐高搭建进行沙盘推演，使学员参与其中，在推演过程中学习成长

实景案例：运用实际的管理场景与案例进行实战模拟；

实用工具：透过管理工具解析与运用，达到实际问题解决；

问题共创：模型引导及问题共创，透过案例启发，激活管理思维

战术复盘：充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，总结、点评与行动演练，

持续课程效果并转化落地，对所学内容形成深度团队记忆

**通过讲师引导+问题解析+沙盘演练+案例分析+工具运用+角色扮演+游戏体验的形式+实效性的工具+传统经典与现代管理相结合，告别枯燥的形式，寓教于乐、寓教于思、学完即用**

**【培训背景】**

情境1：组织正在高速发展，您的工作越来越多人也越来越累，事业却似乎遇到了瓶颈

情境2：您接管了一个新的团队、新的环境，却发现不知如何开始，忙得像无头苍蝇

情境3：您的团队绩效不彰，您试过多种方法，却发现成效不大

情境4：您的员工经常以各种原因挑战制度与权威，甚至离职求去

情境5：您的部属中总有几个扶不起的阿斗，每次看到他们就来气

……

VUCA时代不确定性增加，管理者面临着巨大的业绩压力和更加复杂的内外部关系。

对于管理者来说，意味着过去成功的模式不一定继续有效。

管理者是企业文化建设的传扬者，是企业运营过程的监管者，是绩效团队建设的教练者，

要成为一名高绩效经理人，需要做到：

**率先垂范、鼓舞士气，以身作则使团队保持旺盛的战斗力**

**营造和谐的工作环境，注重加强团队成员的沟通, 注重团队协作意识的培养，**

**打造积极的团队文化, 有效决策并推动执行**

**在复杂变化的环境中激发团队成员，协调组织资源，达成目标**

**提升诊断和处理复杂问题的能力，从多个维度锻造自己的能力**

**【培训目标】 激活个体 影响赋能  运营推进 效果落地 绩效提升**

我们希望通过本课程中提出的思路或已经践行的解决方案、创新的形式与工具，

打破原有传统体系的框架思维:

从高效管理事务 (管事)、主动激发团队(管人)、持续自我发展(管己)三大方面提升领导力



**【课程时间】2天（6小时/天）**

**【课程对象】**企业高、中、基层管理者、储备干部

**【培训大纲】**

**第一章：关于领导力**

**一、 领导力概述**

1. 什么是领导
2. 领导职权、领导责任、领导职能
3. 什么是领导力
4. 领导力公式
5. **领导者角色定位**
6. 领导情境
7. 领导对象
8. 位置认同
9. **管理与领导的区别**

1、管理：流程、标准、成事

2、领导：塑己、影响、成人

1. **从管理向领导的转变**
2. 从管控到影响
3. 从单项指挥到多项互动
4. 从用能人到用团队
5. **领导5力**
6. 感召力
7. 影响力
8. 前瞻力
9. 控制力
10. 决断力

案例：1、精兵变强将

2、西游记角色定位与位置认同

3、刘备5力演绎

练习：领导者职业规则

**第二章：领导力修炼之塑己篇---管人先管己**

**一、躬身入局，思维决定行为**

1. 高度思维---站在组织战略层面去思考
2. 协作思维---站在对方的利益点去协同
3. 领导思维---拥有前瞻性与创新性思维

4、教练思维---站在下属的角度育其成才

5、升值思维---不断成长与提升适应未来

**二：以身作则，领导力是一种强大的影响力**

1. 权力影响力与非权力影响力
2. 向上影响力四关键
3. 向下影响力四关键
4. 横向影响力四关键
5. 外部影响力四关键

**三、品牌塑造，获得他人追随**

1、品牌的三维度

自己做、他人评、公众说

2、品牌七字诀

3、为什么要塑造职业品牌

4、建立职业品牌的三大要素

5、影响他人信任与追随的行为

案例： 1、曾国藩 2、上司与小李 3、面对新生代的痛

**第三章 领导力修炼之成人篇---以人为本、助其成才**

**一、人才的选择与管理**

1、组织用人的标准

2、人才盘点的三问十维

**二、员工成熟度与领导风格**

1、什么是员工成熟度

2、员工成熟度的ASK

3、下属工作成熟度的四种状态  
①没能力没意愿下属的特征

②没能力有意愿下属的特征  
③有能力没意愿下属的特征  
③有能力有意愿下属的特征

4、领导风格与员工成熟度的匹配：

1）当员工处于成熟度①时领导者的领导风格  
2）当员工处于成熟度②时领导者的领导风格  
3）当员工处于成熟度③时领导者的领导风格

4）当员工处于成熟度④时领导者的领导风格

5、基于九宫格的人才发展

**三、领导者即是教练者**

1、教练的三阶段：材、才、财

2、教练的四大职能：

1）指导职能 2）辅导职能

3）建议职能 4）挑战职能

3、教练四步典

1）准 备 2）呈 现

3）试 做 4）追 踪

案例： 1、他是个好领导吗

2、人才管理

3、人才激励

练习：教练下属的步骤练习

**第四章 领导力修炼之成事篇---授权的艺术**

1. 授权与授权的好处
2. 有效的工作布署
3. 布署的目的
4. 布置的条件
5. 布置的宗旨
6. 授权三字诀
7. 授权字诀
8. 权字诀
9. 人字诀
10. 授权七步骤

1）确定目标

2）明确标准

3）资源配置

4）选择人员

5）充分沟通

6）过程追踪

7）事后复盘

1. 授权到位的诊断
2. 下属对你的指示存在误解吗？
3. 下属的工作成熟度有了解吗？
4. 下属对本项目有足够信心吗？

案例： 1、调岗风波

2、他在说什么

练习： 1、授权诊断

2、资源配置表

3、过程追踪表

4、复盘工具

**第五章 领导力修炼之沟通篇---沟通的艺术**

1. 领导者沟通的原则：
2. 情绪掌控
3. 善倾听
4. 同理心
5. 领导者有效表达的三大关键

1）表达信息的清晰度

2）表达信息的逻辑性

3）表达信息的氛围

1. 领导者职业表达的四要诀
2. 领导者赞美的三段论与6要诀
3. 领导者批评的三步骤与6注意
4. 高效沟通的四要诀

案例： 1、听字解读

2、同理心案例

练习： 1、同理心的辨识与反馈

2、赞美练习

**第六章 领导力修炼之激励篇---激励的艺术**

1、有效激励的原则

2、有效激励的时机

3、有效激励的七个方法

4、激励的五个维度

1）情、2）理、3）灾4）利5）势

案例： 1、刘备征服人心的艺术

2、打工皇帝的激励术

练习： 激励设计