**《实战领导力》**

|  |  |
| --- | --- |
| **课程名称：实战领导力** | |
| **课程讲师： 蔡怀东** | **课程课时： 12**小时， **2**天 |
| **简单描述（课程效果）：**  本课程以实际案例分析导入，贴近企业现状，注重实战管理技能的训练，杜绝纯理论的说教，旨在短时间内有效提升[中、高层干部](http://www.chinacpx.com/ss.asp?resstxt=中层干部)的核心管理技能与素质，以保证他们从精英人才向管理人才的成功转变。 | |
| **适合行业：** 不限 | |
| **适用范围：**企业中、高管理层人员、主管、部门经理、储备干部等 | |
| **课程大纲：** | |
| **第一单元 深入透析领导力**  **1、如何理解领导力**  1）领导力就是影响力，影响力来自领导者的行为与思想  2）提高领导力也要提高你的个人魅力  3）个人魅力与影响力  **2、领导者与管理者的联系和差异**  **联系:**为了一个目标所采取的指挥、控制、协调行动  **管理的特点**  计划性、执行性、控制性、调整性  管理者是按照正确方法去完成事情的人  **领导是特点：**  策略性、方向性、引导性  领导者是去做正确事情的人  **差异：**  管理者着重如何去做，领导者着重为什么要做  管理者拿惩罚当工具，领导者拿奖罚作为激励的方法  **3、管理者应具备的四项素养：**  **1）崇高信念**  管理者更需要“崇高信念”  是引导创造更多财富，还是提供更加优质的产品和服务  **2）欣赏下属的才能，包容下属的缺点**  搭建员工发挥自己价值的平台  员工与管理者的能力达成互补  **3）仁德之心**  《资本论》早已过时  带领员工一起创造价值，一同取得成功  **3、让员工有强烈的企图心和欲望**  善于规划可及的远景  制定热血沸腾的目标  **4、得到下属的信任**  人有情感—需要关心  人有知识—需要培养  人有个性—需要尊重  人有期望—需要认同  人有理想—需要鼓动  **第四单元 教练之道**  **辅导下属的五大实战技巧：**  **1、让员工从“找借口”到“找方法”**  1）、怎样才被定性为借口  2）、借口与事实的关系  3）、“为什么”与“如何”的区别  4）、作为管理者为什么会这么累  5）、管理层的方案为什么执行不到位  6）、管理者要建立员工主动想方法的氛围  **2、如何来引导员工突破自我**  什么才是真正的突破自我？  员工突破自我的方向在哪里  **3、如何进行目标管理**  **以终为始—精准下属的目标**  1）目标设定原则  2）目标分解  3）目标管理和绩效管理  4）目标兑现  **4、如何让员工正确看待制度**  企业制度是谁制定的  如何让员工正确认识制度  管理制度应该注重奖励还是惩罚  违反制度的人越多，制度就会越严格  法必明，令必行，制度才建立 | **4）人际关系**  对外创造人际关系资源  对内创造优质人才资源  **第二单元 如何认知下属**  **1、士气与武器，谁更重要**  意愿→能力→意愿→能力  什么时候应该进行意愿调整  什么时候应该进行能力提高  **2、了解员工的思想才能领导员工的行动**  **管理员工要攻心为上**  1) 我会有什么好处  2）我能有什么成长  3）我会有什么希望  **3、圈子的影响力**  重视员工之间的交流  别让你的员工分派队  **4、员工在企业的位置**  老板、管理层、员工、客户之间的关系  四者谁最重要？  **第三单元 如何让员工有强烈的意愿、良好的态度？**  **1、建立下属希望**  “没有压力就没有动力”科学吗？  唤起员工的责任心  **2、要正确树立员工的信念**  激励员工以快乐为导向，  激励员工以责任为导向，  激励员工以结果为导向，  而不是以金钱为导向  **5、有效沟通**  换位思考  感受对方的感受  常见管理沟通误区  如何向上、下级沟通  掌握有效沟通步骤:  1）进行事前准备  　　2）确认自己的需求  　　3）明确阐述观点  　　4）进行异议处理  　　5) 促成协议达成  　　6) 进行共同实施  沟通的路径分析：  不同对象，沟通技巧不同,效果就会不同  案例体验  **6、五大禁忌**  **1）灌输多，引导少**  灌输与引导的结果是什么  灌输易产生逆反，引导会产生主动  **2）方向多，方法少**  指导应有标准  领导指示和下属理解是否一致  **3）批评多，表扬少**  体谅员工的辛苦  认可员工的付出  **4）结果多，过程少**  哪种人可以要结果  哪种人只能要过程  有时过程胜过结果  “不管你怎么做，我只要结果”科学吗  **5）要求多，检查少**  为什么有些工作不能常态化  检查不等于不相信  不能为了检查而检查  检查与辅导要同时进行 |
| **备 注：**培训内容会根据企业课程调研结果做调整。 | |