**《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。 |