**《卓越领导力的六脉神剑》课程大纲**

1. 课程目标与收益
2. 帮助中高层领导者重新认识领导者的角色、功能与价值，深刻领会和了解新环境下优秀领导者的能力素质要求和标准，并清醒认知自身的领导力提升空间。
3. 帮助中高层领导者重新认识领导力的本质与价值，并深刻认知领导力与管理和绩效之间的关系。
4. 帮助中高层领导者理解和掌握卓越领导力的6个关键要素，有效运用领导力的方法与工具，实质性的提升自己的领导水平，推升团队和员工的工作绩效。
5. 课程时长：12小时/2天
6. 授课方式：导师讲解+案例分享+小组讨论+自我反思+角色扮演
7. 课程主要内容
8. 领导者的角色与价值再认知
9. 领导者与管理者的区别
10. 领导者的两只手
11. 领导者的功能定位
12. 领导者的价值定位
13. 领导岗位功能与价值定位的分析方法与工具：
14. 多主体关联法
15. 流程与价值链法
16. 反向假设法
17. 领导者自我定位：领导者胜任力（LC），你真的胜任领导者岗位吗？
18. 领导者胜任力指标的提炼与归纳
19. 领导者胜任力的自我评估
20. 领导者胜任力提升的路径与计划
21. 领导行为是领导力的体现和外化
22. 领导者领导行为的自我评估
23. 领导者领导行为优化的路径与计划
24. 领导力的本质与价值
25. 课堂互动：
26. 领导者与管理者角色认知的管理游戏
27. 领导者三大定位的案例讨论
28. 领导者自我认知的讨论
29. 领导力量表现的头脑风暴等
30. 卓越领导者的6大领导力（1）：员工愿景打造与目标建立
31. 愿景的本质：愿景是一种员工工作的方向和要努力达到的境界
32. 愿景是一种共同坚信和坚持的梦想，是员工努力工作的内在驱动力
33. 从组织愿景到个人愿景的转化
34. 员工愿景的植入与强化：
35. 愿景的提炼与定义
36. 个人愿景的沟通与表达
37. 工作中愿景的持续强化
38. 消除愿景实现的障碍
39. 愿景实现的反馈与激励
40. 员工目标管理的本质
41. 领导者和员工对目标管理的认知误区和阻力的诱因和表现
42. 中国企业尤为需要目标管理
43. 目标管理的5大功能与价值：
44. 战略分解与落地
45. 员工融合与捆绑
46. 绩效评估与激励
47. 监督与合理控制
48. 激励与激发依据
49. 目标管理的局限性与规避
50. 目标管理的7大步骤
51. 课堂互动：
52. 公司与愿景与目标的讨论与一致性
53. 常见工作目标的科学性评估讨论
54. 目标管理步骤的演练与实操等
55. 卓越领导者的6大领导力（2）：高动能的动车式团队
56. 团队发展的4个阶段及其各自的特点
57. 低绩效的拖车式团队的9大特征和弊端
58. 动车式团队的8大特征：
59. 对动车式团队价值的再认知
60. 动车式团队精神的10大表现
61. 团队的搭建与架构管理
62. 团队规则的设计
63. 团队成员识别与差异化的动力激发策略，选对人与用对人
64. 动车式团队管理者必备的四大关键：
65. 关键1：用共同目标做指引
66. 关键2：用团队文化做底盘
67. 关键3：团队稳定性是前提。保持团队稳定性的9个主要方法
68. 关键4：团队动力性是根本。提升团队动力性的5个方法
69. 课堂互动：
70. 贝尔宾团队角色测试
71. 目前公司员工团队精神的表现与问题讨论（头脑风暴）
72. 团队协作与凝聚的管理游戏
73. 卓越领导者的6大领导力（3）：领导者的有效沟通之道
74. 沟通对于领导力的5大价值
75. 领导者高效沟通的4大标准
76. 领导者沟通的3个层次
77. 领导者闭环沟通理念与方法
78. 领导者肢体语言沟通的合理运用
79. 领导者有效沟通的5大方法
80. 设定清晰合理的沟通目标，明确领导者想说什么
81. 全面准确的识别沟通客体，知道员工想听什么

* 员工与领导者的沟通，本质上是一种非对称的沟通
* 运用同理法定位沟通客体的沟通诉求和沟通“按钮”
* 同理沟通的本质和要求
* 员工与领导者沟通时的“情境”
* 员工与领导者沟通时的需求与诉求

1. 选择恰当的沟通时机，在最恰当的时点进行沟通，决定什么时候说
2. 选择匹配的沟通渠道，创造良好的沟通氛围，选择在哪里说

* 领导者常用的沟通渠道：
* 沟通渠道的几个基本属性：
* 领导者的沟通渠道选择策略
* 领导者的沟通渠道组合策略

1. 根于员工的不同类型，采取差异化的沟通策略

* 低理解力+低行动力：辅导教练式的沟通策略
* 低理解力+高行动力：辅导授权式的沟通策略
* 高理解力+低行动力：行动教练式的沟通策略
* 高理解力+高行动力：启发授权式的沟通策略

1. 领导者有效沟通的4大技巧
2. 领导者的倾听技巧
3. 领导者的提问技巧
4. 领导者的表达技巧
5. 领导者的互动技巧
6. 领导者提升说服力的手段与工具
7. 利益关联法
8. 对比反差法
9. 展望未来法
10. 欲擒故纵法
11. 举例说明法
12. 旁敲侧击法
13. 反客为主法
14. **课堂互动：**
15. 沟通本质的管理游戏
16. 沟通渠道的特点讨论
17. 领导者肢体语言的实操和演练
18. 领导者沟通技巧与方法实操与演练
19. 领导者沟通说服力的实操与演练
20. 卓越领导者的6大领导力（4）：员工的执行力打造与提升
21. 员工执行力的本质与价值
22. 执行力的本质就是让员工**正确的做正确的事**
23. 让员工做正确的事，本质就是让员工建立正确的工作目标
24. 正确的做事，包括4层含义：

* 时间要保证
* 规则要遵守
* 方法要高效
* 收益最大化

1. 执行力决定竞争力
2. 现代企业处于日益开放的大环境下
3. 企业对于外界的变化必须快速反应
4. 执行力决定了企业的反应速度，决定了企业的效能，进而决定了企业的存亡
5. 缺乏执行力的表现形式
6. 执行力不足
7. 执行力流失
8. 执行力黑洞
9. 执行力危机
10. 打造员工的执行力心态
11. 员工执行过程中的常见问题
12. 属性与特点的问题
13. 认知与态度的问题
14. 能力与方法的问题
15. 资源与条件的问题
16. 领导者要建立正确的监督认知与心态
17. 监督是领导者的重要功能和职责
18. 领导者不能只是结果导向，不能只向员工要结果
19. 监督不是找事儿和挑毛病
20. 监督不是随意的检查
21. 监督是为了做得更好
22. 要让员工降低对监督的抗拒心理，给监督赋予正能量
23. 设置合理的监督节点
24. 设置监督节点的里程碑法
25. 设置监督节点的财务分析法
26. 设置监督节点的风险防控法
27. 设置监督节点的关键问题法
28. 执行监督的两个主要依据
29. 标准与规范
30. 目标与计划
31. 监督后的处理—正面监督结果的处理方式与方法
32. 监督后的处理—负面监督结果的处理方式与方法
33. 课堂互动：
34. 执行力本质的讨论
35. 公司目前员工执行力的问题与原因（头脑风暴）
36. 卓越领导者的6大领导力（5）：员工的激励与激发-让员工爱工作
37. 员工的绩效80%是靠激励激发出来的
38. 关于员工激励的8大认识误区
39. 激励的三个来源
40. 员工激励的3大理论基础
41. 马斯洛的需求层次理论
42. 双因素论
43. 公平理论
44. 员工激励的8大原则
45. 员工激励的最佳时机选择
46. 员工非物质激励的7个主要方法：
47. 目标激励法
48. 正向激励法
49. 反差激励法
50. 对比激励法
51. 标杆激励法
52. 奖励激励法
53. 发展激励法
54. 课堂互动：
55. 三大激励理论的实践应用讨论（管理游戏）
56. 员工激励方法的实操与演练
57. 卓越领导者的6大领导力（6）：员工教练式辅导与提升-让员工会工作
58. 新生代员工工作的最大诉求之一是能力与职场竞争力的提升
59. 员工教练式辅导与员工培训的关系
60. 员工教练式辅导的领导力价值
61. 员工教练式辅导的10个常见认知误区
62. 员工教练式辅导的8个正确心态
63. 员工教练式辅导的8个主要步骤：
64. 建立标准与识别问题
65. 识别辅导对象
66. 教练式辅导提升
67. 确定辅导目标
68. 实施辅导对话
69. 教练式四步法
70. 辅导效果评估
71. 辅导跟踪改进
72. 课堂互动：
73. 员工教练式辅导的实操与演练
74. 总结与行动计划
75. 课堂主要内容的提炼与总结
76. 学员的自我认知评估
77. 学员培训后的行动计划（5-3-1）