
四驱领导力

-----基于素质的领导力提升

培训背景：

“领导力是怎样做人的艺术，而不是怎样做事的艺术，最后决定领导者的能力是个人的品质和个性”-----彼得·德鲁克

这是一个充满不确定性、资源不断稀缺的时代，管理者如今都肩负着提升组织生产率和绩效的重任。特别是在当前经济处于衰退，企业面临重重困境之时，要设定方向并激励员工保持高水平的绩效，帮助企业平稳渡过难关，领导力至关重要。但何种领导力才可能做到这一点呢，尤其在未来模糊不清的情形之下？如何才能以相同或更少的资源取得更大的成果？如何才能吸引和留住关键人才？

正确、系统地认知领导力、理解领导力、发展领导力已经成为众多企业快速发展之路上必须面对的重大命题，而肩负组织承上启下使命的中层经理人领导力发展更是企业的当务之急。

课程概述：

现代人力资源管理从“以人为物”到“以人为本”，其中最重要的标志便是“素质”概念的诞生；基于胜任素质的领导力发展有别于泛泛而谈的领导力概念灌输，从领导力的本源——胜任素质出发，基于“冰山”理论剖析领导力的显性和隐性构成元素，结合领导力四驱模型帮助中层经理人系统学习情商、领导风格、组织气氛等领导力发展的关键维度，并提供自我发展和自我改变成功实践。

基于胜任素质的中层经理领导力提升已经被证明是提高公司中层经理人领导力的有效方法，在众多优秀国际公司以及本土公司已经获得广泛应用，并获得良好回报。

课程收益：

1. 本课程提供了一个系统的思路，帮助学员从组织战略和文化出发，结合公司具体实践，学习胜任素质模型，并将素质模型中层经理人领导力发展有机地统一起来，支持公司的战略方向的发展。
2. 多角度的领导力剖析，帮助管理人员从新的维度洞察和了解自我、了解领导力内涵、拓宽管理思维、激发新的管理反思。
3. 注重互动性和实用性，帮助管理人员了解和学习一些重要的领导力概念和工具，并帮助他们在领导力方面自我发展和自我提升

授课方式：

在整个教学过程中，我们将采用不同的教学方法，比如案例分析、最佳实践范例列举、分组讨论和案例应用。

课程对象：

企业中高层管理者、部门负责人、人力资源管理者等。

课程大纲：

第一部分 领导力和素质

一 认识领导力

1. 什么是领导力

-
2. 领导力的内涵
 3. 领导力发展的六个阶段
 - a) 从管理自我到管理他人
 - b) 从管理他人到管理经理人员
 - c) 从管理经理人员到管理职能部门
 - d) 从管理职能部门到事业部总经理
 - e) 从事业部总经理到集团高管
 - f) 从集团高管到首席执行官
 4. 案例：向 GE 学领导力

二 领导力素质管理与组织战略

1. 战略目标指引下的素质管理
2. 领导力素质与人力资源管理系统的关系
3. 素质投资的回报和对组织的价值
4. 领导力素质投资的最佳实践：IBM

三 素质与领导力素质模型介绍

1. 素质概念的诞生
2. 素质的发展与演进
3. 素质的分类和构成
4. 练习：素质识别
5. 素质的构成与要素
6. 素质模型的内涵与应用
7. 素质模型的种类与构成
8. 领导力素质模型与组织战略/关键能力关联关系
9. 案例：优秀企业领导力素质模型发展实践：万科

第二部分 中层领导力四驱模型

一 作为领导者的挑战

1. 小组练习：讨论职责、挑战和所需要的能力
2. 案例：华润集团基于素质的领导力提升

二 领导力的四驱模型

1. 影响领导力素质表现的各种因素
2. 中层管理者领导力四驱模型各维度和要素
 - a) 岗位要求
 - b) 个人素质：学习决策风格/情商领导力/动机和价值观
 - c) 领导风格
 - d) 组织气氛

三 学习决策风格

1. 学习决策风格基本模型
2. 学习决策风格与领导力的关系

四 领导风格

1. 领导风格基本模型
2. 领导风格的理解和运用
3. 游戏

五 情商领导力

1. 情商理论框架
2. 情商对于领导力的意义
3. 情商领导力与绩效

-
4. 练习：好老板/坏老板

六 组织气氛

1. 组织气氛与激励团队和下属
2. 组织气氛反馈的意义
3. 创造健康的组织气氛

七 动机和价值观

1. 动机和价值观的关系和相互作用
2. 动机识别练习

八 岗位要求与行动计划

1. 岗位要求分析
2. 领导力反思
3. 制定激励自我和激励他人的行动计划
4. 目标设定讨论
5. 总结和提问