

LEADERSHIP

Great Leaders • Great Teams • Great Results

TM



通过知识时代领导力成就组织卓越

卓越领导力：卓越领导、卓越团队、卓越成效™



“时代呼唤卓越。要想更充分发挥人们的才能和干劲，领导者需要拥有全新的思维、全新的技巧以及全新的工具。”

---Stephen R. Covey

收获

富兰克林柯维的卓越领导力：卓越领导，卓越团队，卓越成效培训将帮助学员学到：

1. 建立信任和对他人的影响力。
2. 定义团队目标及“必须完成的工作”。
3. 产生团队工作与组织目标间的战略联系。
4. 使团队工作吻合组织的经济模型。
5. 统一四个基本系统：执行力、人才、主要工作流程及客户反馈。

挑战

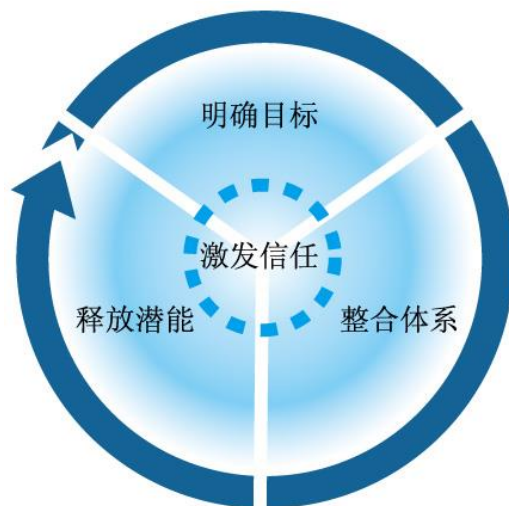
作为领导者，你是否释放团队潜能，激励团队对组织至关重要的目标作出最大贡献？

今天的领导者必须把员工看成“完整的人”——有身体、心灵、思想和情感的人。领导者必须致力于创造出能凝聚人心的环境，这样员工才会心甘情愿地为组织贡献自己的精力和时间。

当今的领导力危机

从工业时代向知识经济时代的转变给今天的领导者出了四个难题：

1. **对领导者前所未有的低信任度。**虽然信任的回报从未像今天这样高，然而我们却面临无处不在的疑心重重的客户、始终观望的合作伙伴、幸灾乐祸的公众，还有缺乏安全感的员工。
2. **策略的不确定性。**过去要几年才会遇到的问题现在一夜之间就可能出现。竞争优势成为泡影，各国政府苦于争夺资金和人才，飞速发展的科技意味着一个离你十万八千里远的人都可能把你的生意挤垮。
3. **奇缺经验丰富的领导人才。**在某些国家里，大量的领导者到了退休的年龄；某些新兴国家又缺乏符合资格的领导人才。结果导致：失败的执行、决策力不足、错失良机、满腹牢骚的员工。
4. **人才争夺战一个好主意就可能引发行业的变革。**知识和创造力的重要性和流动性越来越高。人才不再被动地等待被赏识，而是与此相反：高级人才选择他们的雇主，而不是雇主选择他们，因为这些人组织做出的贡献远远超出付给他们的薪水。

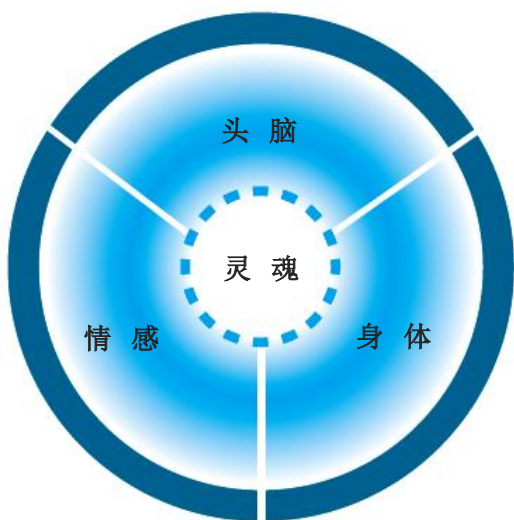


解决方案

领导者通过以下四大天职和“全人思维”，释放出员工的才能。这些天职之间既存在前后顺序，同时也是并列关系，因此，领导者必须同时关注四个方面才能获得持续卓越的性能。

卓越领导者的四大天职：

1. 天职一：激发信任—建立信任，这样人们才愿意付出最大努力。
2. 天职二：明确目标—设立人人都愿意为之付出最大努力的清晰目标
3. 天职三：整合体系—成功的系统及流程能推动实现组织目标、激励员工的最佳表现，员工不会介意加班，而你也不必事必躬亲。
4. 天职四：释放潜能—建立成功的团队，激发员工独特的才能、勇气和责任心，实现卓越的个人发展和工作绩效。



吸收世界著名的领导力大师的思想精髓，帮助领导者应对今天的挑战：

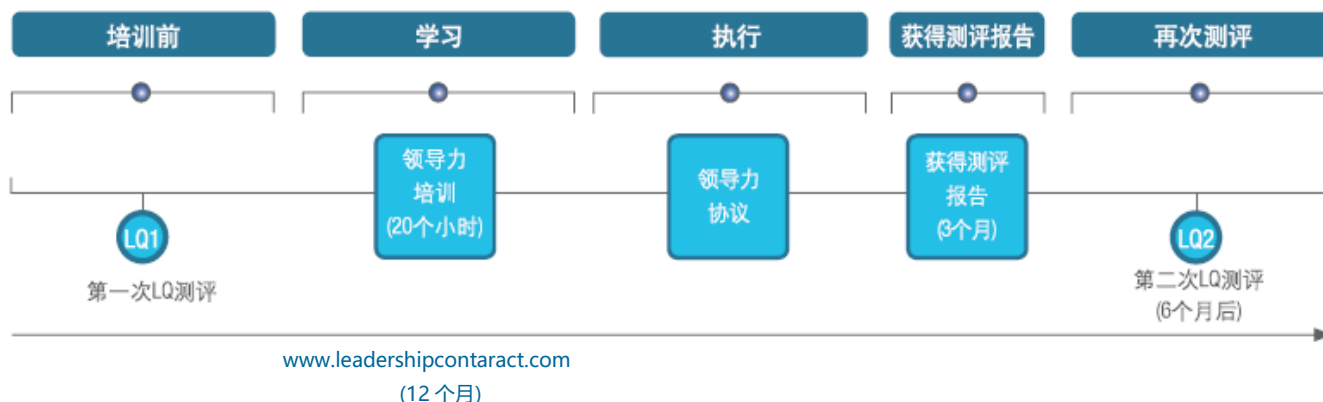
- 杰克·维尔奇(GE 前 CEO)
- 兰姆·查然《执行-如何完成任务的学问》
- 弗雷德·赖希尔《终极问题》
- 克莱顿·克里斯滕森《创新者的两难境地》
- 史蒂芬·柯维《高效能人士的七个习惯》
- 史蒂芬·M·R·柯维《信任的速度》

- 课前作业帮助你找出个人领导力挑战，或者你最希望有所收获的领域
- 领导力商数（LQ）测试—根据四大天职的原则衡量领导能力。
- 功能丰富的工具包、学习材料，帮助你在自己的组织中实践所学的内容。
- 强大的在线工具、专家访谈等，网址 www.leadershipcontract.com
- 二次领导力商数测试（6个月后）

评估和贯彻卓越领导力的原则

“卓越领导力：卓越领导、卓越团队、卓越成效”不仅是一门培训课程，它还是一个培养卓越的领导者的流程。该流程包括：

领导力：卓越领导、卓越团队、卓越成效



没有卓越的、能把团队努力和组织的关键目标联系起来的领导者，就不会有卓越的组织。

为团队成员提供所需的知识和工具用来达成你的首要目标。

如需了解富兰克林柯维“卓越领导力：卓越领导、卓越团队、卓越成效”培训的更多详情，请联系您的客户顾问或浏览 www.franklincovey.com.cn