



提升领导力与执行力

提升领导力与执行力强烈推荐实战
精华版

一、打开空间，四个转换

1. 提升领导力要打开空间

事业发展重在领导
领导重在决策决断
决策决断重在选择
选择重在打开空间

一、打开空间，四个转换

2. 提升领导力的四个转换

由用小看大到用大看小

由排斥差异到重视差异

由单向思维到多向思维

由单脑思维到多脑思维

树立和落实科学的发展观

一、打开空间，提升洞察力

3. 打开空间要左脑加右脑

左脑的语言优势，左脑的逻辑思维
左脑的理论思维，左脑是优势半脑

右脑的艺术思维，右脑的形象思维
右脑的直觉思维，斯佩里的实验

一、打开空间，四个转换

4. 打开空间要内脑加外脑

斯隆送杜拉克三句话
杜拉克送斯隆一句话

外谋内断 外多内少 外辅内主
外先内后 外放内收 外下内上

一、打开空间，提升洞察力

对领导者的四条建议

人与事尽量同时考虑
管理与激励同时考虑
制造差异与共同愿景
借助外脑与内脑主导

理论要点：打开空间的四个转换

一、打开空间，四个转换

什么是领导力？

领导的决断力，领导的洞察力
领导的发动力，领导的凝聚力
领导的应变力，领导的影响力
领导的创新力，领导的执行力

一、打开空间，四个转换

什么是领导力？

领导力是领导者在组织内为了达到组织的方向和目标对其他成员施加的一种积极的影响和作用

一、打开空间，四个转换

什么是领导力？

“现代领导力的核心是富有驱动力和影响力，并且可以归结为最终的影响力”

海菲兹

一、打开空间，四个转换

什么是领导力？

领导力的方向性

领导力的双向性

领导力的非对称性

领导力的非强制性

领导力的复合性

一、打开空间，四个转换

什么是领导力？

毛泽东的“出主意用干部”

邓小平的“领导就是服务”

江泽民的“要研究领导科学”

构建和谐社会需要新领导力

二、果断决策，果断执行

1. 领导者要有决断力

如今快鱼吃慢鱼 应该救谁

突发事件与危机管理

领导者要避免布里丹选择

领导者要避免情绪化

二、果断决策，果断执行

2. 什么是布里丹选择

“布里丹选择”是最优选择

“布里丹选择”是最乱选择

“布里丹选择”是最慢选择

二、果断决策，果断执行

最乱选择的表现：

思维乱 情绪乱 标准乱

最慢选择的表现

反应慢 决策慢 执行慢

二、果断决策，果断执行

3. 排优先序是基本功

决策难在选择，选择难在标准
标准难在排序，排序难在理智

佩林摆理论的启示

排优先序是领导者的基本功

二、果断决策，果断执行

4. 领导者要提高“情商” *

自知之明很重要 自我管理是关键
识别他人见悟性 协调关系是重点

小布什的智商是91？

对戈尔曼二八律的批判

二、果断决策，果断执行

情商在领导工作中的其他表现：

对人对事的敏感性

对人对事的适应性

亲和力和团队精神

凝聚力和伦理道德

二、果断决策，果断执行

5. 领导者要提高“胆商”*

要敢于承担风险, 敢于负责任
胆略、气魄、意志和勇气

“将者、智、信、仁、勇、严也”
领导者的特质论给我们的启示

二、果断决策，果断执行

“胆商”在领导工作中的表现：

欢迎变革
抓住机遇
创新精神
敢于放弃

遇事不慌
推动变革
竞争意识
当机立断

二、果断决策，果断执行

“胆商”在执行过程中体现为：

一旦决策，立即执行
目标坚定，持之以恒
遇到困阻，不为所动
严格管理，严格执行

二、果断决策，果断执行

6. 领导者要提高“智商”*

要科学理性地判断形势
理论思维与战略思维
创新思维与创新能力
学习的四个涵义

二、果断决策，果断执行

智商在领导工作中的表现：

精通技术
能力突出
理性思维
善于学习

熟悉业务
胜任工作
眼界开阔
勤于思考

二、果断决策，果断执行

学习的四个涵义：

学会生存，适应环境

学会沟通，适应人际关系

学会学习，适应信息化

学会技能，适应职业生涯

四个学习与提高二商的关系

二、果断决策，果断执行

对领导者的三条建议：

善于排优先序

善于调控情绪

善于学习和创新

理论要点：能力素质的三个提高

二、果断决策，果断执行

对领导者用人的建议：

高智商的人：技术人才

高情商的人：外交人才

高智商高情商的人：管理人才

高智商高情商高胆商的人：领导人才

三、关注结果，提高绩效

1. 领导者追求什么

“愚公移山”的思考

“中华鲟过坝”的思考

子贡的高尚和愚蠢

中国传统文化的影响

落实正确的政绩观

三、关注结果，提高绩效

2. 执行力的价值取向

过程没有结果重要

目标没有目的重要

成本没有价值重要

效率没有效益重要

三、关注结果，提高绩效

对领导者的忠告：

陷身于事务之中，你就会被事务管理
超身于事务之外，你就能管理事务

三、关注结果，提高绩效

3. 战略的制定和执行

能够执行的战略才是真正的战略

要把战略与战术结合起来

要把战略转变为一系列的“工作步骤”

组织的执行能力如何 合适的执行人员

三、关注结果，提高绩效

4. 完善决策的思路

根据目的选目标，

根据目标选途径

根据途径选对策，

目的→目标→途径→对策

“火烧赤壁”的大思路

三、关注结果，提高绩效

5. 执行决策和修正决策的程序

对策保途径，途径保目标

目标保目的，目的就是预期的结果

修正决策的艺术，做到四个有利

对策→途径→目标→目的

三、关注结果，提高绩效

对领导者的四条建议：

一个颠倒	两个关注
三个步骤	四个要素

理论要点：执行力的四个重要

四、善于激励，六个先后

新领导力重在影响力

松下为何“三得”？ 刘邦为何成功
毛泽东对刘邦的评价 刘邦的自我评价
领导重在用人，重在用人才
用人重在激励，重在影响力

树立科学的人才观

课堂讨论

蒙哥马利模型

智慧又勤快的人

智慧不勤快的人

勤快不智慧的人

不勤快不智慧的人

合理性与局限性

课堂讨论

贝尔宾的八种人

实干家

推进者

外交家

智多星

监督者

完美主义者

协调者

凝聚者

四、善于激励，六个先后

1. 先激后励，激励一致 *

避免“克尔蠢举” 避免“威士忌效应”
激与励要一致， 执行与决策要一致

先偶然后必然，激励一定要及时
激励不要完全依赖日历

四、善于激励，六个先后

对领导者的忠告：

把激励与业绩直接联系起来

把决策与执行直接联系起来

激励你真正想要的行为

激励真正执行你决策的人

四、善于激励，六个先后

2. 先我后他，相互激励 *

先我后他，我他一致
激励自我才能激励他人，
激励是互相的，激励的群聚效应

激励自我，激励他人
果敢决策，务实执行

四、善于激励，六个先后

火车跑得快，全靠车头带
全靠车头带，火车跑不快
“动力分散型”机车的启示

传统文化的反思
行政文化的作用

四、善于激励，六个先后

3. 先心后智，心智一致*

潜能不激励变无能

潜能受激励变显能

显能才能变效能

点燃激情与开发潜能

罗森塔尔效应

四、善于激励，六个先后

3、先心后智，心智一致

尊重人比关心人重要

对人的尊重，对人的信任

对人的赞赏，对人的理解

对人的支持，对人的关心

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/455143041110011110>