提升您的領導力



尹祖伊博士

提升您的領導力



- 透過這個精心設計的五個單元的培訓課程，參與者不僅能夠深入理解領導力的概念，還能夠學會在實際工作中應用這些知識。
- 希望參與者能在課程結束後，能運用所學知識和技能，以驅動組織與個人的持續發展。

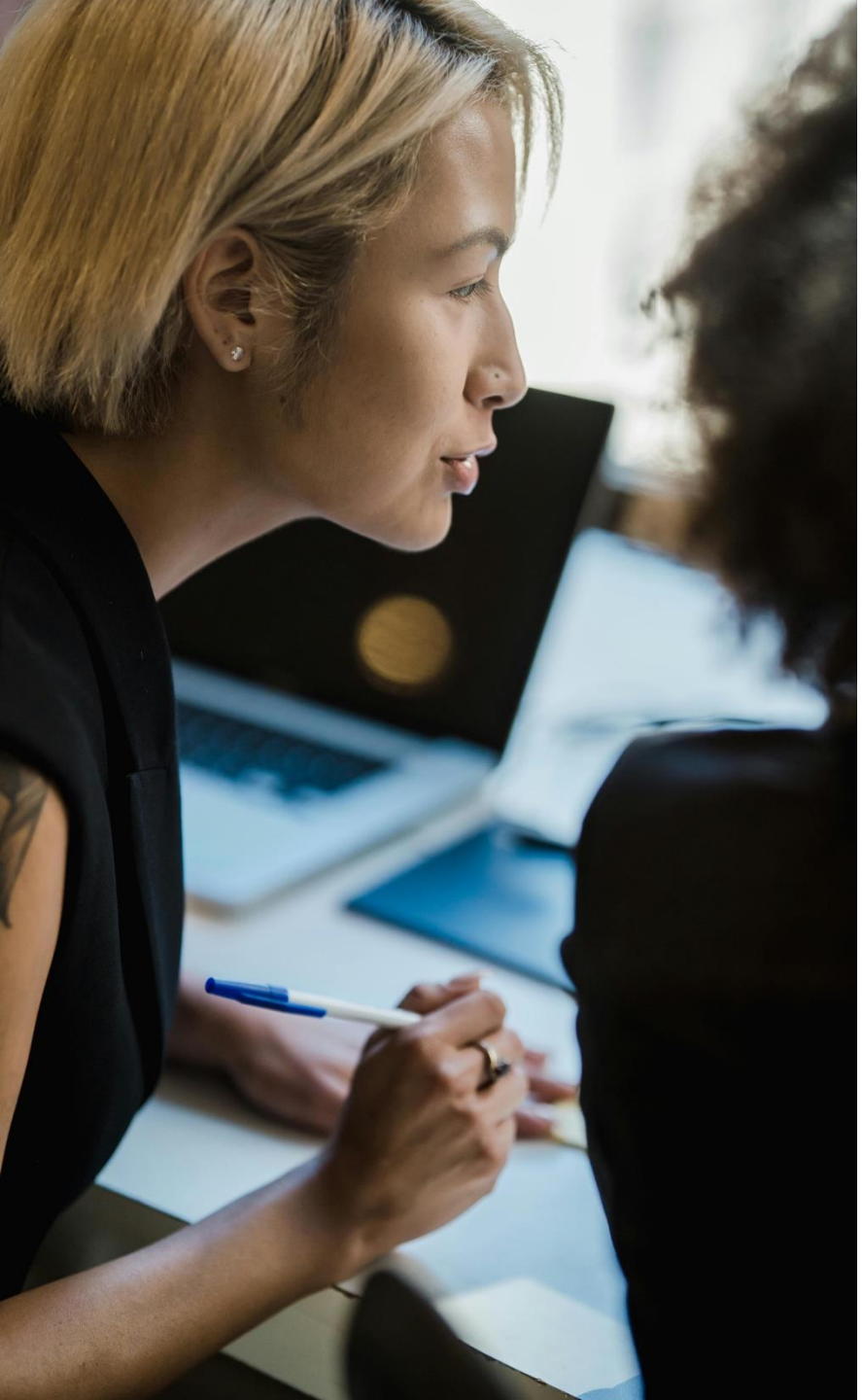
課程單元

一. 理解領導力
二. 成長心態
三. 成為倍增者
四. 執行力的四項紀律
五. 情境領導



單元一：理解領導力





1.1 什麼是領導力？

定義與概念

- 領導力的框架：領導力是一種影響力，旨在激發團隊成員朝著共同目標努力。



1.1 什麼是領導力？

核心要素

- 願景：清晰的目標與方向。
- 影響力：有效的溝通與人際互動能力。
- 信任：在團隊中建立可信賴的關係。



1.2 領導力與管理的區別

領導與管理的定義

- 領導：主動激勵與引導人員，塑造團隊文化。
- 管理：控制和監督系統，保證運行流程順暢。



1.2 領導力與管理的區別

差異分析

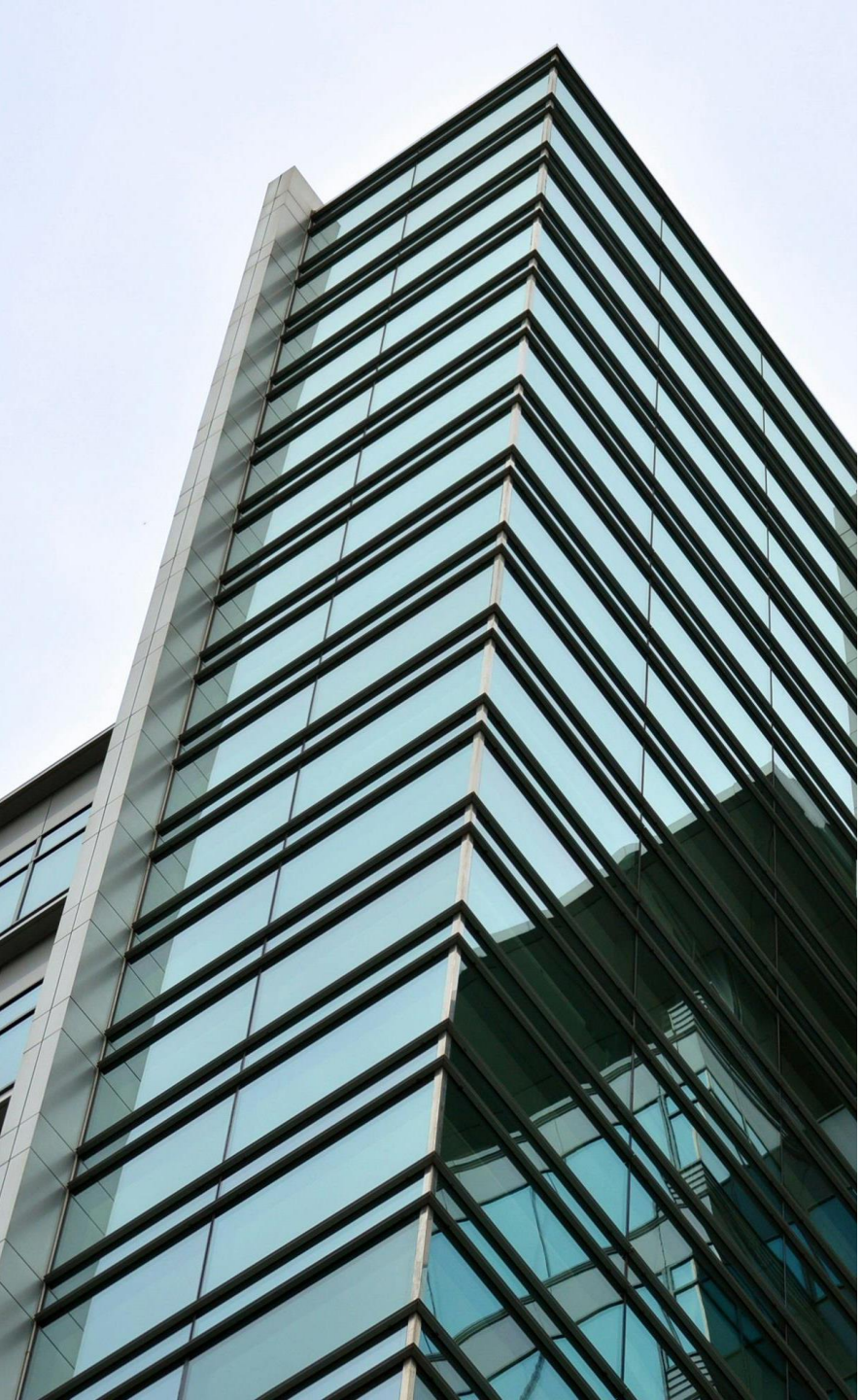
- 領導著重於未來，而管理著重於現狀。
- 領導驅動變革，管理維持穩定。



1.3 為什麼需要領導力？

提升團隊協作與效率

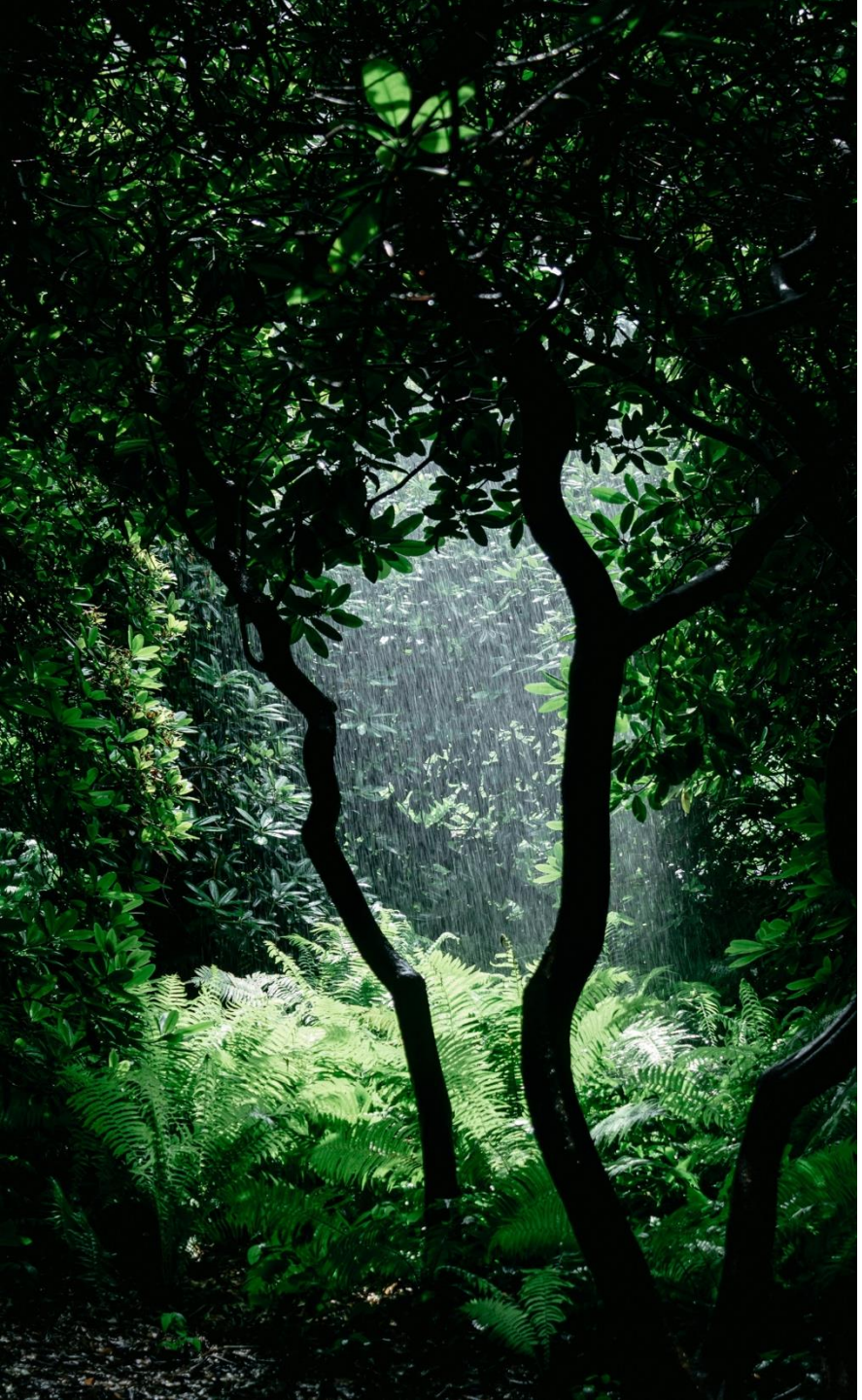
- 有效溝通：利用開放式問答會議增強成員間的信任。
- 目標明確性：設定關鍵績效指標（KPIs）以衡量進度。



1.3 為什麼需要領導力？

增強企業競爭力

- 市場創新：領導者在變化中引導團隊適應市場趨勢。
- 案例研究：Elon Musk如何運用願景激勵Tesla團隊進行創新並擴大市場份額。



1.3 為什麼需要領導力？

幫助個人成長，推動職業發展

- 成長模型的建立：組織內部培訓計劃幫助員工通過實踐提升領導能力。
- 成功故事：研究企業如Google、Amazon如何培養內部人才。

單元二：成長心態



2.1 成長心態 vs. 固定心態

固定心態的特徵

- 思維模式：認為能力是固定的，避免挑戰以保障自我形象。
- 行為後果：例如，當面對困難時選擇放棄或逃避。



2.1 成長心態 vs. 固定心態

成長心態的核心

- 學習與提升：相信能力可透過努力與學習不斷增強，擁抱挑戰。
- 案例分析：成功人士如何面對困難與挑戰，通過反思與學習持續成長。





成長型





固定型

成長型	信念	固定型
智慧可以被培養	信念	智慧是與生俱來，難以改變
學習	目標	令自己看起來很聰明
擁抱挑戰	面對挑戰	逃避挑戰
堅持到底	面對挫折	容易放棄
努力是達到卓越的途徑	對努力的看法	努力只是徒勞無功
從批評中學習	面對批評	忽視有益的負面批評
從別人成功中獲得啟發並且學習	面對他人的成功	別人成功意味著自己失敗 感覺受到威脅

2.2 如何培養成長心態

語言與自我對話的轉變

- 策略：使用積極、自我肯定的語言，相信「我可以改善」而非「我做不到」。
- 實踐練習：每日寫下三件積極的事情及面對困難的學習點。



2.2 如何培養成長心態

接受挑戰與反饋的文化

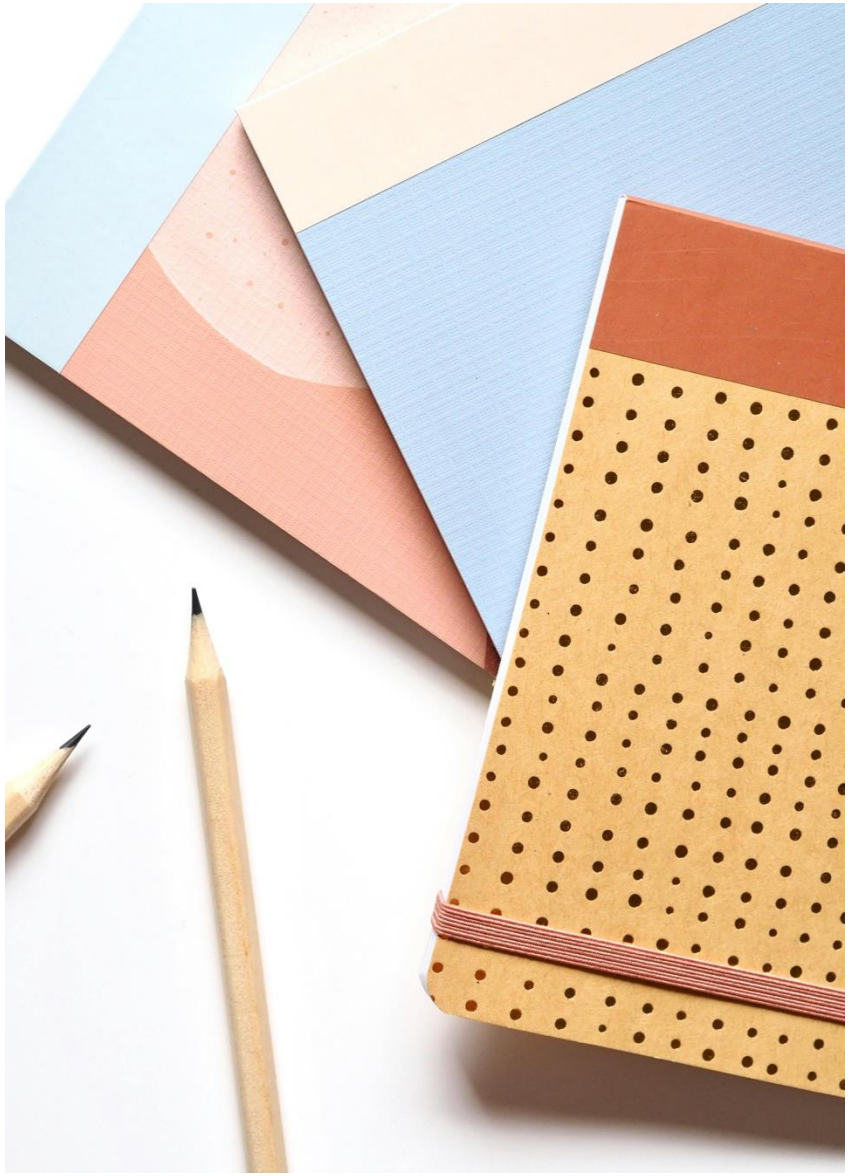
- 如何有效地接受反饋：將反饋視為成長的資源，而不是批評。
- 角色扮演：與伙伴進行模擬反饋會議，練習如何給予與接受反饋。



2.3 成長心態的應用情境

教育領域的實踐

- 教師如何讚美學生的努力與過程，提升學習動力。
- 案例分享：某學校推行成長心態課程的成功。



2.3 成長心態的應用情境

體育中的應用：

- 運動員如何通過失敗來提升技能與表現，並從隊友的成功中得到啟發。
- 運動案例：運動隊如何激勵選手培養成長心態以達成團隊目標。



2.3 成長心態的應用情境

職場環境的塑造

- 如何在企業內部建立成長心態文化：通過工作坊與培訓。
- 實例分析：某企業如何激勵員工，將失敗轉化為學習機會。



Change Your word, Change your mindset.
（換個說法，換個思維）：「九個改變」

我就是不懂。	→	**我忽略了什麼嗎?**
我放棄了。	→	**我得試試我學過的（別的）方法。**
我犯錯誤了。	→	**犯錯能讓我變得更好。**
這太難了。	→	**我可能需要更多的時間和精力（才能搞定）。**
已經挺好的了。		**這真的是我的最好成績嗎?**
我不可能像她一樣聰明。	→	**她是怎麼做的，我也要試試看。**
我不能做得更好了。	→	**我還能做得更好，我要繼續試試!**
我閱讀不太好。	→	**我要訓練我的閱讀能力。**
我不擅長這個。	→	**我正在提升自己。**

單元三：成為倍增者





3.1 倍增者的特質

人才磁鐵

- 吸引頂尖人才的策略，包括建立強大的企業文化與發展機會。
- 成功故事：描述一位成功領導者如何吸引並留住人才。



3.1 倍增者的特質

解放者的角色

- 創建既有自由又有責任的工作環境。
- 實踐案例：分析某公司如何建立創新的工作環境， 鼓勵冒險與創新。



3.1 倍增者的特質

挑戰者與辯論者

- 設定高標準，激勵團隊超越自身限制。
- 鼓勵開放討論，促進多元觀點碰撞。



3.2 削弱者的影響

特徵與行為

- 天才型領袖：無法授權，缺乏信任。
- 暴君型領導：創造壓迫環境，導致員工不敢表達。



3.2 削弱者的影響

負面影響分析

- 士氣下降：削弱者如何影響團隊動力和工作的滿意度。
- 案例研究：描述某企業因削弱者文化而面臨的挑戰。



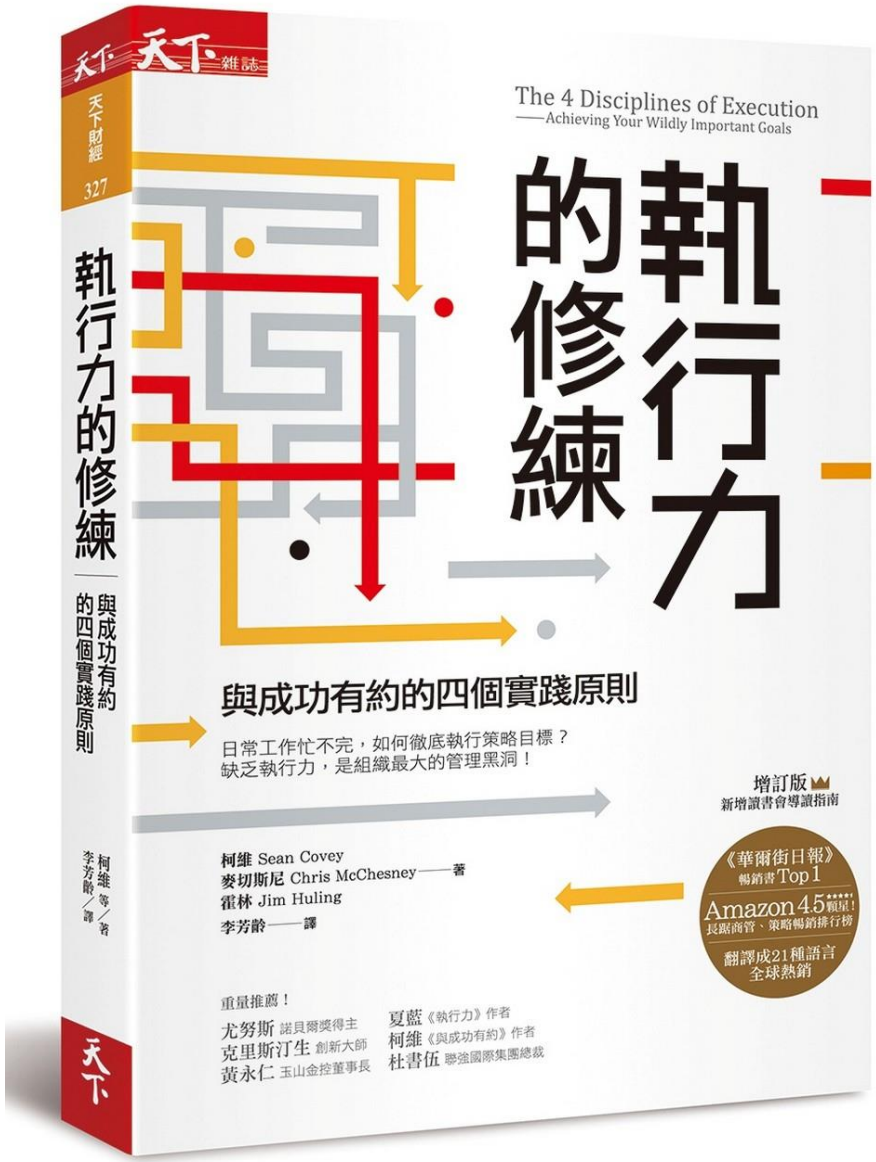
3.3 倍增者的實踐

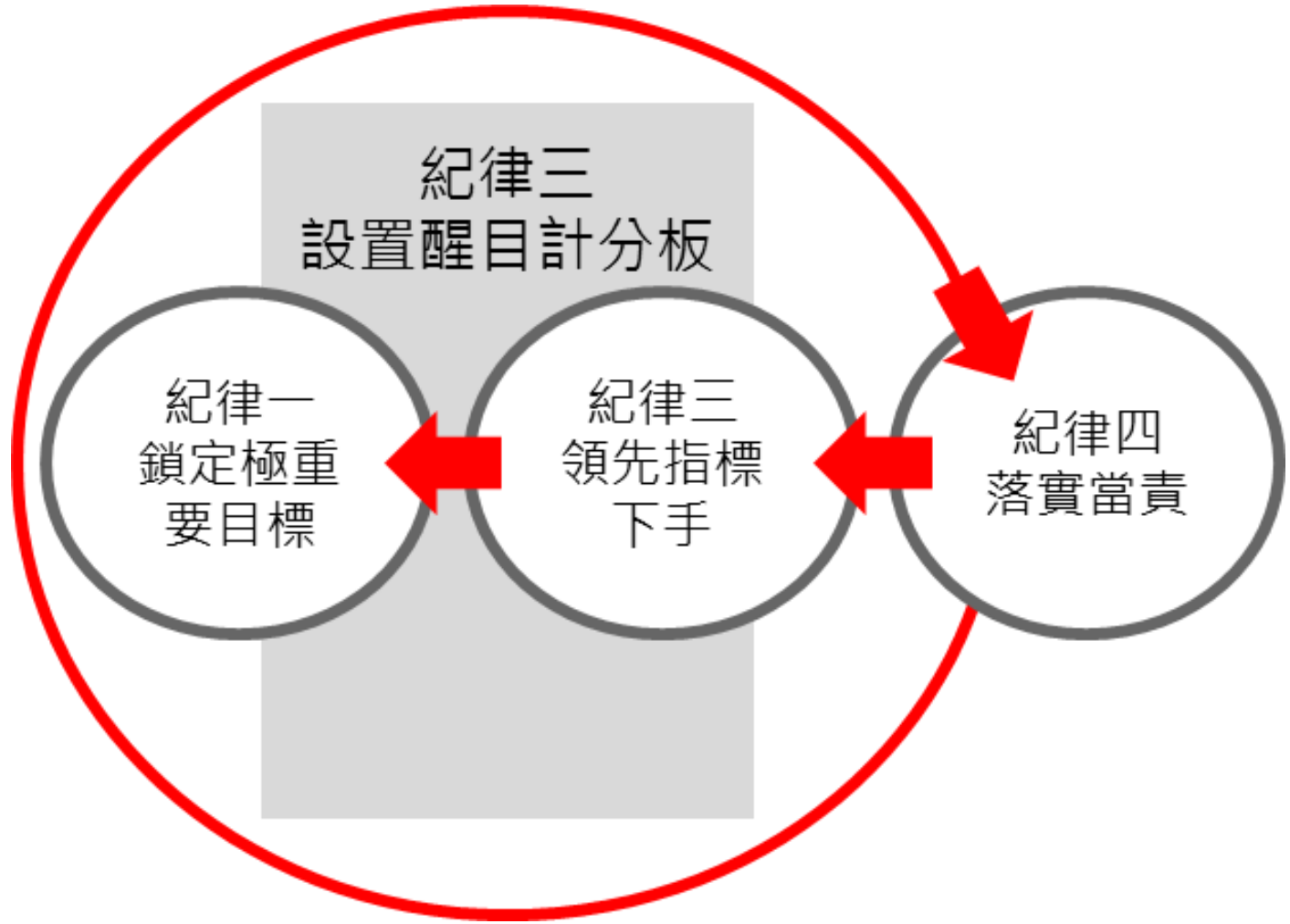
建立激勵文化

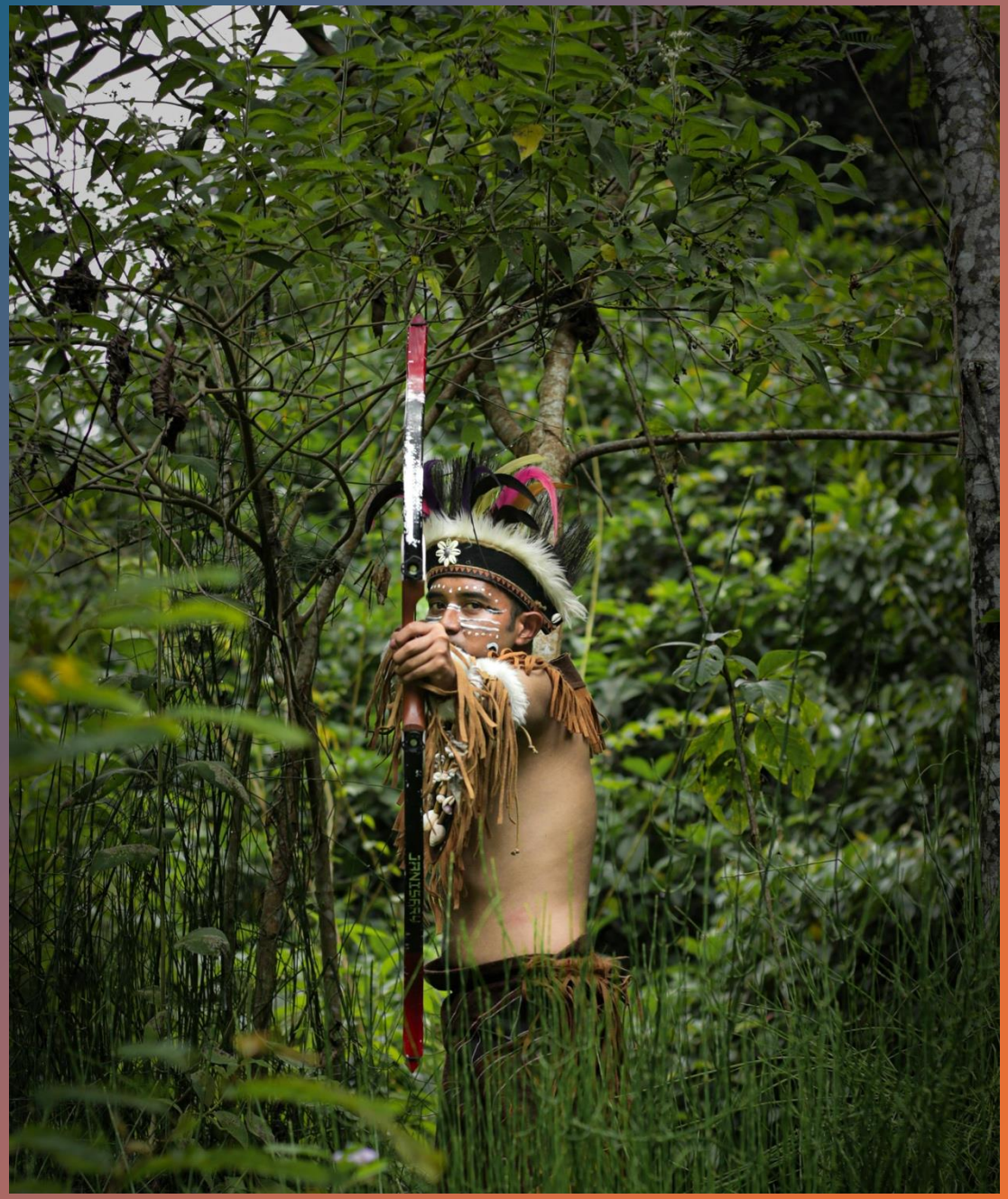
- 透過精心設計的獎勵機制激勵員工的表現。
- 實例分享：某公司如何透過倍增者文化提升生產力。

單元四：執行力的四項紀律




天下雜誌
天下財經 327
執行力的修練
與成功有約的四個實踐原則
柯維 等／著
李芳齡／譯
The 4 Disciplines of Execution
——Achieving Your Wildly Important Goals
執行力的修練
與成功有約的四個實踐原則
日常工作忙不完，如何徹底執行策略目標？
缺乏執行力，是組織最大的管理黑洞！
增訂版
新增讀書會導讀指南
柯維 Sean Covey
麥切斯尼 Chris McChesney——著
霍林 Jim Huling
李芳齡——譯
《華爾街日報》暢銷書Top 1
Amazon 4.5顆星！長踞商管、策略暢銷排行榜
翻譯成21種語言全球熱銷
重量推薦！
尤努斯 諾貝爾獎得主
克里斯汀生 創新大師
黃永仁 玉山金控董事長
夏藍《執行力》作者
柯維《與成功有約》作者
杜書伍 聯強國際集團總裁
天下


紀律三
設置醒目計分板
紀律一
鎖定極重
要目標
紀律三
領先指標
下手
紀律四
落實當責



4.1 專注於重要目標 (WIGs)

設定 WIGs 的重要性

- 確認與組織目標高度一致的重要指標，制定具體目標。



4.2 帶動領先指標

識別與設計具體行動

- 確定行動計劃，設定可量化的指標來支持WIGs的實現。
- 實踐範例：小組討論並確定一項可行的領先指標。



4.3 保持引人注目的計分板

計分板的設計與使用

- 使用數據可視化工具，例如儀表板來跟蹤進度和結果。
- 展示案例：展示一家公司的計分板，並分析其效果。



4.4 創建問責文化

問責會議的實施

- 使用例會來檢討進度，確保每個人對目標言行負責。
- 實踐策略：設計會議流程，促進開放和誠實的討論。

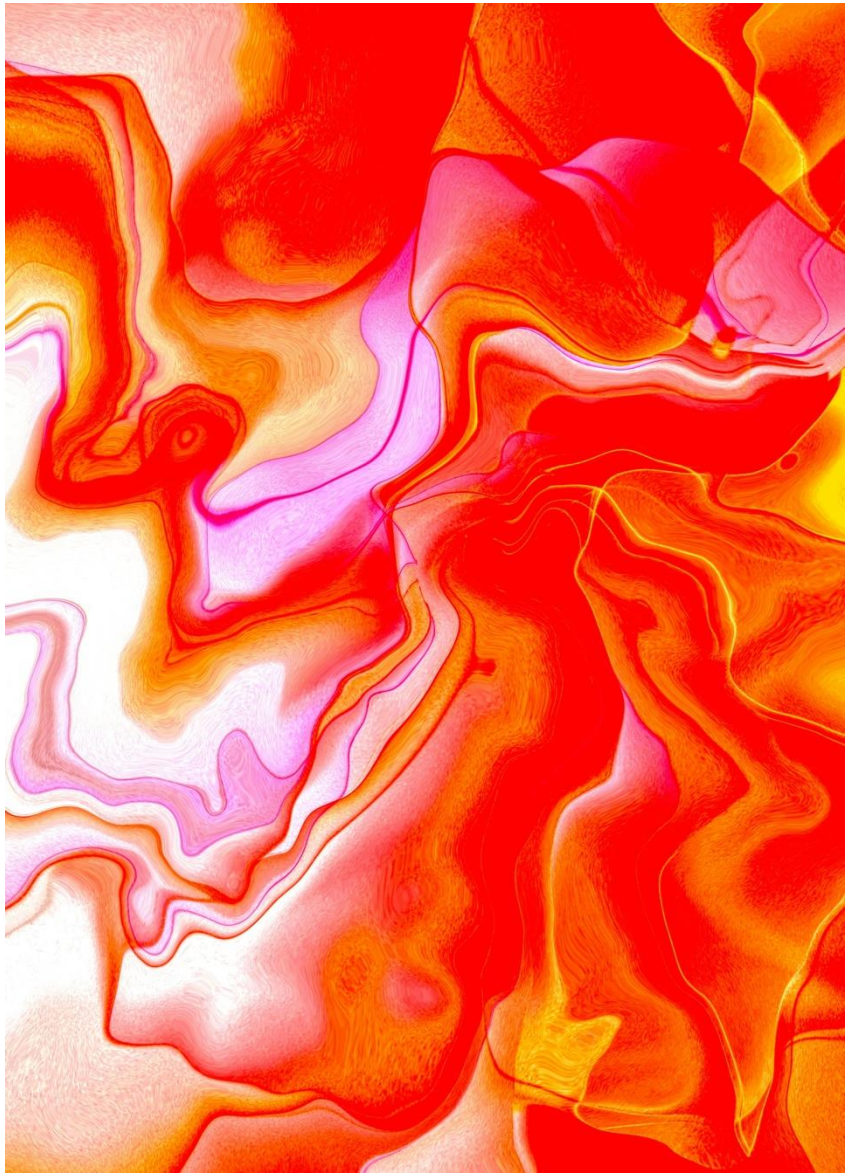
單元五：情境領導



5.1 情境領導模型

員工的發展水平 (D1-D4)

- D1：低能力，高承諾，適合指導型風格。
- D2：一些能力，低承諾，適合教練型風格。
- D3：高能力，不穩定承諾，適合支持型風格。
- D4：高能力，高承諾，適合授權型風格。



瞭解學員的成熟指標

- 工作能力：從事特定任務時，隊友所展現相關知識和技能。
- 工作承諾：從事特定任務時，隊友所展現的積極性與信心。

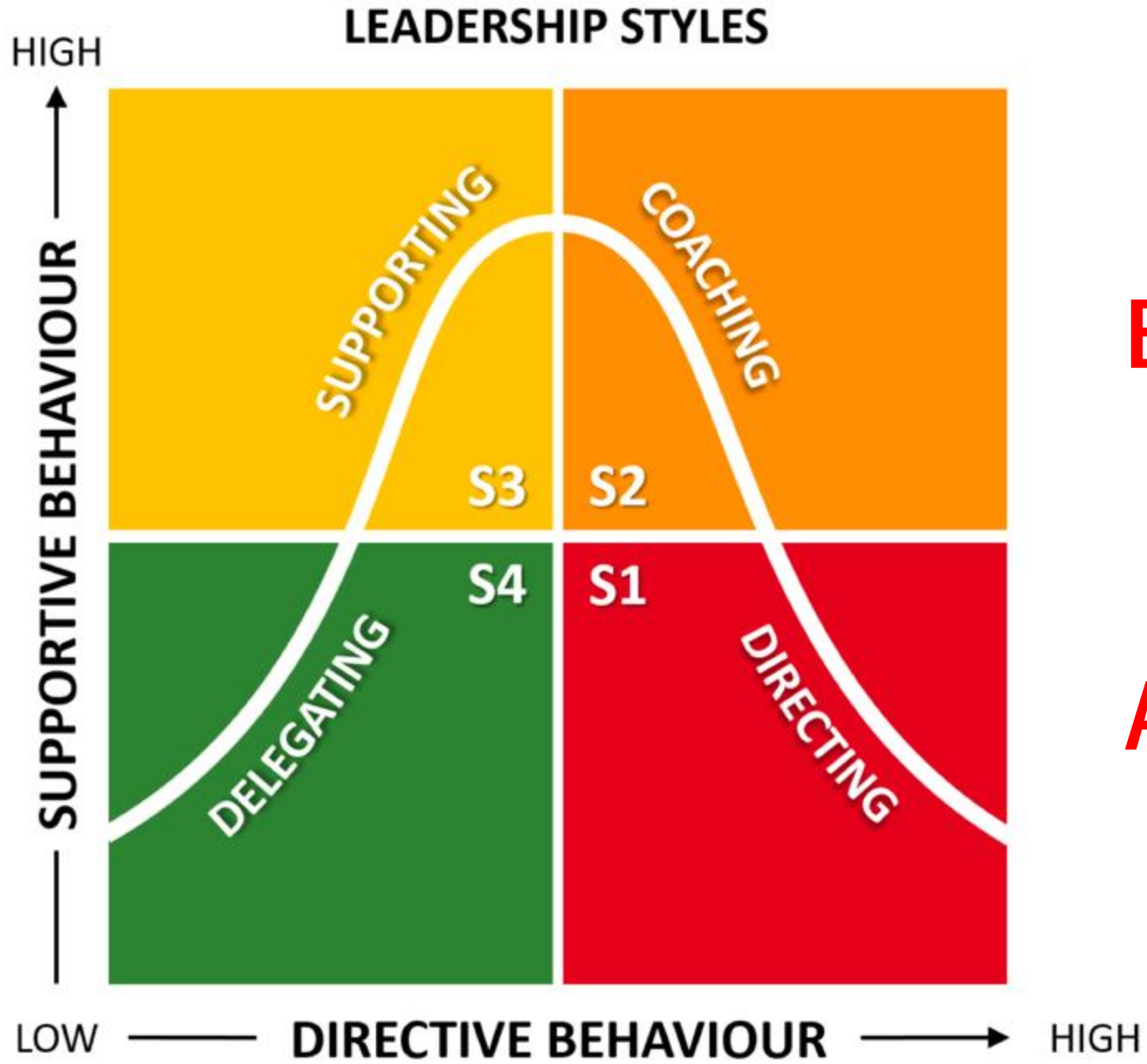


C. 支持

B. 教練

D. 授權

A. 指導



5.2 四種主要領導風格

風格概述

A. 指導型 (S1)：提供詳細指導以幫助員工建立基礎技能。
B. 教練型 (S2)：結合支持與指導來增強能力。
C. 支持型 (S3)：設法增進員工的信心與動力。
D. 授權型 (S4)：鼓勵自主性，讓員工充分發揮潛力。





A. 指導技巧

- 清楚說明何人、何事、何事、何地、如何和為什麼
- 相對地單向溝通並解釋隊友的角色
- 主要領導者做決策
- 嚴謹督導和提升對工作的責任心
- 按部就班的指示和儘量簡單



B. 教練技巧

- 清楚說明何人、何事、何事、何地、如何和為什麼
- 解釋決策並向隊友提供發問機會
- 雙向對話並解釋隊友的角色
- 問問題已確定隊友清晰瞭解實際狀況
- 要求隊友不斷在任務上有更好表現



C. 支持技巧

- 領導者鼓勵隊友多提出意見
- 領導者深度聆聽並鼓勵隊友作決策
- 雙向溝通並支持隊友面對可能風險
- 領導者協助隊友提供所需資源
- 領導者讚賞和建立隊友的自信心



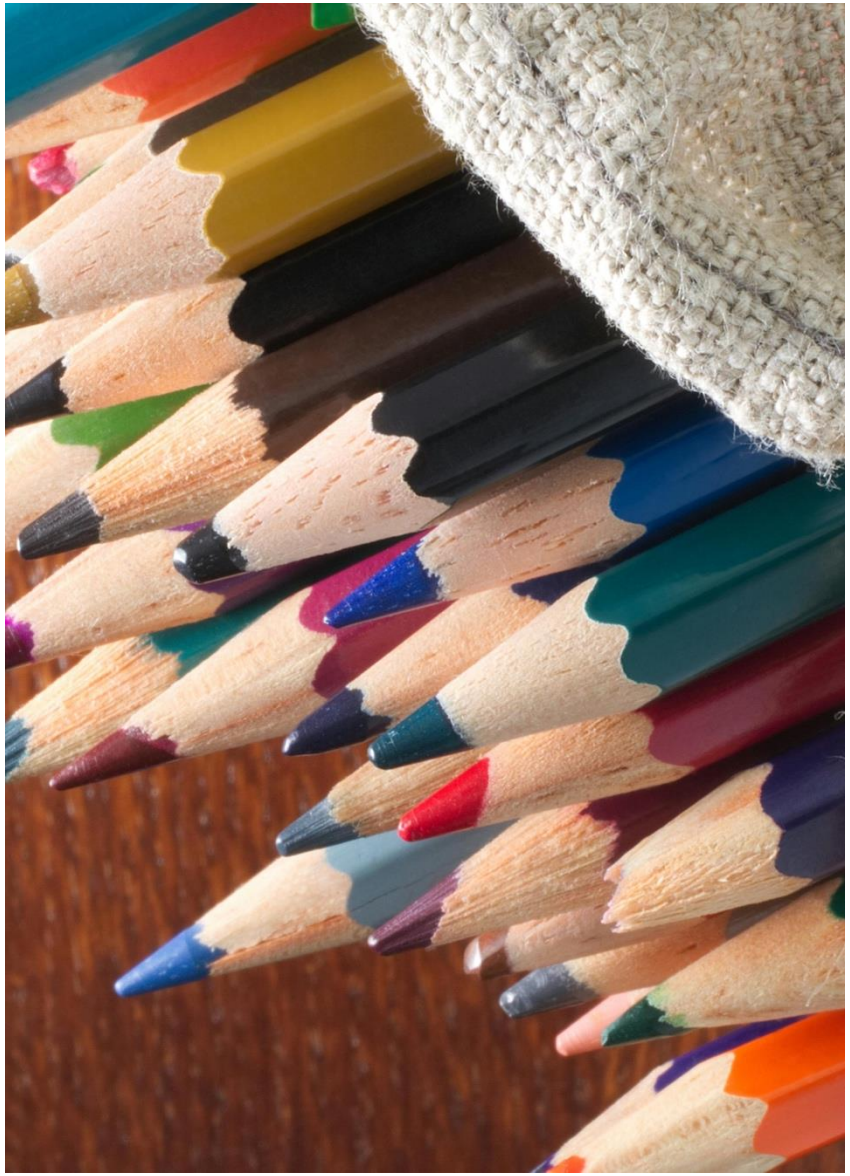
D. 授權技巧

- 領導者儘量授權任務
- 領導者只提供輕度督導角色
- 領導者對隊友的工作進度有基本掌握
- 領導者對隊友的成果依然表示關注
- 領導者也繼續提供隨時的協助

5.3 實際應用與挑戰

準確評估與靈活調整

- 定期檢查員工的進展，調整領導風格來滿足需求。
- 案例分析：一個成功的領導者如何有效評估並調整其風格應對不同情況。



課程單元

一. 理解領導力

二. 成長心態

三. 成為倍增者

四. 執行力的四項紀律

五. 情境領導



總結

- 透過這個精心設計的五個單元的培訓課程，參與者不僅能夠深入理解領導力的概念，還能夠學會在實際工作中應用這些知識。
- 希望參與者能在課程結束後，能運用所學知識和技能，以驅動組織與個人的持續發展。