

# 领导团队6关键™

个人贡献者过渡到领导者所需的有效工具和实用指导

practical guidance for individual contributors to transition to leaders

## 为什么个人及组织的生产力如此重要？

高速发展的21世纪，无论是企业的员工还是领导者，在思考、计划、沟通和执行多方面都被赋予了更高的标准和要求，优秀乃至卓越成为了不可替代的结果导向。纷繁杂乱的干扰、永不停歇的日常工作，沟通不畅所引发的一系列问题都会使你感到无助、无奈、束手无策。

一线管理者常常面临着是否能在技能和思维方面转型成功的挑战：作为个人贡献者，成功的80%来自于技术能力；作为一线管理者，成功的80%来自人际关系技能。一线经理管理组织当中绝大多数

员工的工作，他们却往往是员工离职的首要原因。

70%的良好的客户感知度是由一线管理者与员工的互动来决定，但他们普遍在领导他人的基本技能方面缺乏持续的更新。

一线管理者不仅是流程创新及产品创新的最大原动力，还是组织文化的缔造者和实践者，但他们缺乏激励团队达成结果的关键领导力技能。一线管理者不再是作为个体贡献者，在转型的阶段除了需要学习和掌握新的领导力技能，还有从思维上做根本转变。

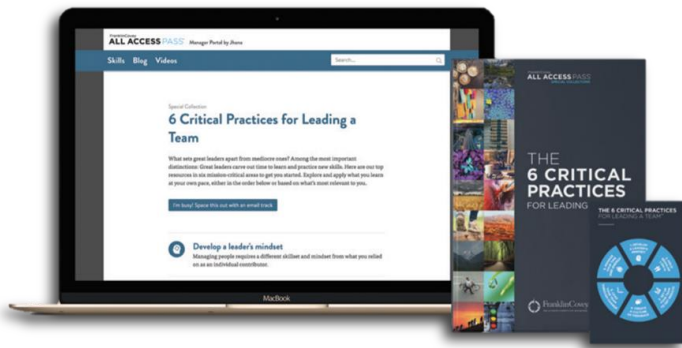


挑战	方案
团队的领导者需要深入学习领导力相关知识。	快速培养团队领导者。
新的领导团队者需要领导力基础。	为领导者提供管理人员需要但很少具备的基本技能和工具。
现任团队领导者需要更新领导他人的基本技能。	按级别划分组织中所需要的领导力技能，以便所有管理人员都使用统一的技能和工具。

# 帮助他们更好地承担压力与责任并存的领导者角色

一线管理者是各层级领导者的来源，所以新晋一线管理者是否成功转型，决定了整个组织的领导者梯队是否能够帮助组织持续的达成结果。本解决方案帮助一线管理者学习与理解管理的本质，培养从个人贡献者到卓越领导者成功转型所需要的关键品格和技能，本课程以领导者的“六个关键要务”为理论框架，充分吸收和整合了诸多世界领导力大师的成功经验，同时系统开发设计中融入了领导力测评、教练辅导技巧、行动学习等一些新的领导力发展有效落地工具和方法。结合大量的案例分析与思考，唤醒一线管理者从工作理念及心智模型的转换。

话题	目标
培养领导者思维	分析和帮助领导者成功地进行关键的思维转变。
定期进行一对一面谈	通过定期进行一对一面谈，加深对团队成员问题的理解并协助团队成员自己解决问题，以此增加团队成员投入度。
带领团队达成目标	让团队目标与结果清晰明确，将职责委派给团队成员，同时给予适当的支持。
创建反馈文化	给予反馈能够帮助团队成员树立信心、提升能力；向他人寻求反馈能够实现自我提升。
引领团队变革	通过对团队成员进行指导，从而加速变革，以获得更高的绩效。
管理时间和精力	利用每周计划来专注于最重要的优先事项，并通过影响精力的五大因素努力成为高效能领导者。



## 产品资料:

- 学员手册
- 6关键实践卡片
- 线上学习资源
- 讲师手册及认证工具（针对企业讲师认证项目）

富兰克林柯维拓展您的视野，达成商业目标，对业绩产生持续影响。您可访问富兰克林柯维资源库，包括评估，培训课程，工具以及其线上和线下培训内容。联系富兰克林柯维客户伙伴，了解更多信息：

北京 010-8529 6928

上海 021-6391 5888

广州 020-8558 1860

深圳 0755-2337 3806