

《法家思想与团队建设》

“功当其事，事当其言，则赏；功不当其事，事不当其言，则罚。”——管理的起源并不在西方国家，而在于我国战国时期。早在 2300 年前韩非就做了精彩的论述，韩非子的主道，指明了国君治国治人的方向，明确了奖罚原则，对于今天来说，这就是治理企业、进行有效管理的原则。

韩非被称作帝王之师，是君主中心论者，他的理论是给领导者读的，韩非的成就不仅在法家中是最高的，就其理论本身的严密性、统一性以及深刻性而言，即使在先秦诸子中也是最高的。包括“因能授官”、“循名责实”、“参五之道”、“防微杜渐”等管理原则和方法，完全可以移植到现代企业管理领域，开阔我们的思路，丰富我们的实践。

商业领袖张瑞敏讲到：用孔子的思想做事，用老子的思想做人，用韩非子的思想做企业管理。在出任“赢在中国”总评委时，张瑞敏点评时说了一段话，语出《韩非子八经》：“下君尽己之能，中君尽人之力，上君尽人之智。尽己之能者自操事，尽人之力者自计虑，尽人之智者不自计虑，不自操事。”可见张瑞敏对《韩非子》的熟读。

美国哈佛大学把《韩非子》全部翻为英文，在他们的法学研究所努力的研究。为何美国、日本、韩国乃至全世界都对《韩非子》视为珍宝，并以此为指导极大的提升了企业管理水平，而我们却视而不见、见而不理、理而不用？

传统文化是我们所独具的也是最宝贵的资源，传承其精髓是每个华夏子孙的责任，将其精粹与今日的企业管理相对接，是最好的继承方式。本课将以如何将《韩非子》运用到企业管理中为方向，展开探讨，脑力激荡。让我们共同致力于传承我国传统文化，以此来实现中国企业的迅速崛起！

【课程收益】

- 通过学习法家思想，构建中国现代企业团队管理理论框架；
- 学习管理技术，学会人才识别，提升管理能力和领导魅力；
- 学习教练技术，学会教练下属方法，提高团队整体业务水平；
- 学习激励和授权方法，提升下属动力与能力，优化团队和组织文化；
- 学习领导力与执行力的关系，理解并运用领导力与执行力的关键技巧；
- 通过学习掌握如何制订可行的、高效的团队管理制度；
- 学习领悟法家思想，灵活运用于管理实践。

【与同类课程差别】

- 国学管理思想和现代管理有效结合；
- 将管理要达到的结果进行深入分析，并制定详细清晰的目标；
- 学习企业管理的具体实施方法，而不是只讲要求；
- 教练技术贯穿课程始终。

【培训时间】：二天（12H）

【课程大纲】

引言

- 关于学习的探讨

一、功当其事，事当其言

- 团队构成的要素
- 确立团队共同的目标和价值观
- 深入了解团队理念及团队角色认知
- 团队管理者的特质

-
- 知人者智，自知者明
 - 杜拉克五问与三省吾身
 - 五行性格分析
 - 角色分析：不同角色的特征、作用、优点、缺点
 - 不同角色对团队的贡献

二、事在四方，要在中央

- 高效团队的基本形态
- 营造学习型团队的氛围和环境
- 自信源自实力
- 高手是这样炼成的
- 练功力 练信念 练静气
- 经理与教练的区别
- 案例研讨：如何辅导他？

三、智不足以便知物，因物以治物

- 需求层次论和双因素理论
- 激励因人而异
- 激励要凝聚人心
- 榜样的力量是无穷的
- 文化要软，制度要硬
- 立可为之赏，设可避之罚
- 能力、岗位和待遇的匹配
- 案例研讨：绩效激励不搞平均主义

四、下君尽己之能，上君尽人知智

- 智不尽物
- 不倒翁理论
- 如何选择被授权者
- 逐级授权
- 反馈与创造力空间
- 用人不疑与授权有度
- 画圈 画饼 画叉
- 授权案例研讨：诸葛亮和李世民

五、奉法者强，则国强

- 组织竞争力源自什么？
- 执行对于企业的意义
- 目标与结果之间“缺失”的一环
- 组织执行力的四要素
- 示众明法
- 率先垂范
- 公正执法
- 赏罚有信
- 赏罚者，邦之利器也
- 执行的“宽”与“严”
- 人而无恒，终生一无所成
- 执行要以结果为导向

六、凡说之难，在知所说之心

-
- 沟通机制：编码与译码哪个重要
 - 沟通的非正式策略性
 - 行为的主动性
 - 对象的多样性
 - 过程的互动性
 - 目的的双重性
 - 度量虽正，未必听也，义理虽全，未必用也
 - 提问的类型、规则和侧重点
 - 沟通案例研讨：引导式聆听

七、培育团队精神——合作共赢

- 海狸的方式
- 松鼠的价值
- 大雁的天赋
- 营造互信的合作气氛
- 反者道之动，弱者道之用
- 团队案例研讨：管理者这时怎么办？

- 课程回顾与问答