

# 领导者的创新思维突破

## ——心态心智系列之3

### 【课程简介】

创新不是某一个部门的事情。德鲁克说，企业只做两件重要的事情，一个是营销，一个是创新。所以，创新是企业都要不断做好的重要事情。但是，企业做大了，制度、流程、文化都趋于固定，越来越缺乏创新的动力。每天重复着没有激情的会议，每天都对老问题唉声叹气，怨天尤人。

如何激发员工和企业管理层的创新能力？如何通过领导者的创新思维启动企业的创新文化氛围？本课程将在“知”和“做”两个层面展开，并通过领导者心智模式的转换促进从知道到做到的跨越。

### 【课程收益】

- 通过学习，了解创新思维，体会行动学习的创新过程、掌握创新工具，从而提升创新能力和创新意识
- 通过训练，培养团队的协同思维能力，集思广益、群策群力，提高解决问题的效率与效果，提高工作绩效
- 通过心智模式引导，突破学员固有的思维障碍，将困难障碍看做机会和挑战，勇于突破这些困难发挥领导者效能

### 【培训方式和成果】

在培训师的带领下，所有学员共同参与解决一个工作中遇到的、真实的流程、方法或者产品的问题，利用行动学习与创新工具，现场获得一套解决方案或者工作计划。

### **【培训对象】**

企业中高层管理人员，部门或项目团队

### **【课程人数】**

为保证效果，30 人以下小班授课效果最佳

### **【培训天数】**

2 天

# 【课程大纲】

## DAY 1

### 模块一、开篇 - 课程介绍

- ✚ 课程目标：不是来听讲传统领导力和创新知识的；  
是来经历领导力训练而是当场提升能力的
- ✚ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✚ 课程收获：对创新的新感悟、新理解，及发生行为转变
- ✚ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✚ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

### 模块二、领导力本质

- 领导力正本清源
  - 东西方对领导力的底层假设
  - 领导力不是关于他人而是关于自己
  - 自己承担起改变的责任
- 领导力的新范式
  - 领导力风格色谱
  - 以领导志愿者的方式领导员工
  - 有追随者的才是真正的领导者
- 模拟演练
  - 情景互动：当我们面对挑战

### 模块三、突破思维限制

- 思维模式对我们的限制
  - 经验定式
  - 思维壁垒
  - 从众定势
  - 文化壁垒
- 跳出思维的陷阱
  - 恶性循环圈与正向循环圈
  - 语言背后的能量
  - 影响圈与关注圈
  - 为自己承担责任

### 模块四、管理创新路径

- 德鲁克：什么是管理者
  - 责任-贡献-成果
- 目标管理与自我控制
  - 什么样的目标是好的目标
  - 如何实现下属的自我控制
- 授权的真正意义
  - 工作安排的流程步骤
  - 情境演练：新的招聘任务
- 什么是激励

- 破解关于激励的困局：从钱到绩效的转换
- 按照管理志愿者的方式来管理员工
- 德鲁克：确立目标、消除障碍
- 测评：下属的 14 大常见工作障碍

## DAY 2

### 模块五、创新方法

#### 🚩 什么是创新

- 什么时候需要创新思维
- 创新的价值
- 阻碍我们创新的主要因素是什么

#### 🚩 发散思维

- 头脑风暴
- 随机词法
- 交叉点
- 雪片法

#### 🚩 创新方法

- 概念提取法
- 随机词法
- 循环访谈法
- 同步解决法

### 模块六、创新实战

- ✚ 找到初始的问题点
  - 关注解决问题的目标
  - 分解问题的技巧-排序与细化
  - 确定环境和底线
  - 确定创新的类型
- 运用同步解决法实现群策群力
  - 力场分析-实施解决方案的制约因素分析
  - 找到完善解决方案的方法
  - 制定行动计划
  - 承诺执行成果
  - 回顾方案执行情况

## 模块七、总结与提升

- 反思今天的重要成果
- 谁是领导力的责任者
- 我们的行动计划