

《从火神山医院建造看企业部门协调与领导权威》

探讨部门协调中提升企业效率同时强化领导权威

主讲：宋柏允

【课程背景】

2020年武汉市火神山医院的建造，堪称奇迹，8天时间，3万平米的医院，为整个抗击疫情提供保障。这背后是多个部门的协调和配合。本课程，从战疫情出发，用多方面案例探讨，部门协调如何更高效，以及领导权威在部门协调中的不断强化。

【课程收益】

- 通过火神山医院建造及抗击疫情，分析部门间协调与有效沟通
- 提升企业中高层管理者的领导权威

【课程特色】 案例，深入浅出听得懂；科学，背后理论讲得明；实战，学之能用定方向；展望，以史为鉴看未来

【课程对象】 非金融企业家、中高层管理者

【课程时间】 6小时

【课程大纲】

一、火神山医院凭什么创造奇迹？

1、火神山医院的动力

- 共同的目标
- 紧迫的时间
- 巨大的压力

2、中间的插曲

- 一个误会耽误了一天
- 反思：强有力的领导如何建立

3、推广：整个抗疫情看部门协调

案例：火神山医院建造、集中隔离多部门协调

二、如何跨部门沟通与协调协作？

1、为什么跨部门沟通、跨部门协调很困难

- 职业化意识有没有建立
- 组织分工是否明确，是否存在部门职能的模糊地带
- 不容忽视的“部门隔离”
- 横向沟通机制是否健全
- 各部门是否认为在为别人做事

2、跨部门沟通与协调的原则与要义

- 沟通与协调三原则：脸面、道理、不怕麻烦
- 沟通与协调最重要的事：主动
- 跨部门沟通三步走：倒悬假设、共同愿景、系统思考
- 跨部门协调四步法：目标、方法、利益、心态与风格
- 沟通协调常见问题：部门间不同意见的处理、对其他部门工作不了解甚至否定、本位主义（袒护下属、保护部门利益）、互相推脱责任、下属只会“发现”不会“解决”问题、决定在下属部门落不下去

案例：亮剑中的李云龙、罗伯特议事规则、3M 公司员工职业规划

三、如何在部门协调中强化领导权威？

1、权威来自何处

- 职位权利+个人权利=权威
- 职位权利：看看华为的《基本法》
- 个人权利：想想马云的职场乌托邦

2、整合团队：整体优势最大化

- 共同目标
- 制度与机制

3、聚集人才

- 识别人才：知人所长，更要知人所需
- 授权的前提：信任基于不信任
- 激励人才：对反馈的回应

4、创新领导方式

- 交易型领导：新希望的刘永好
- 变革型领导：通用电气与杰克韦尔奇
- 家长式领导：哇哈哈与宗庆后

案例：拿破仑的滑铁卢、失败的某商学院、华为手机的诞生、格力掌门人董明珠