

干部不崛起，战略再完美也是空谈！

## 《激活领袖能量，凝聚干部班底》

一家伟大的企业，一定是从老板和干部演化出来的！

### 【课程简介】

课程时间	1天，6小时/天
授课对象	中高层管理者/储备干部
授课方式	内训/公开课/总裁班

### 【课程背景】

听到很多老板说没有团队，其实是没有干部，没有心腹班底！没有心腹班底，再伟大的梦想也是梦幻泡影！没有心腹班底，无论做多大也是个作坊！没有心腹班底，企业越大，老板越累！心腹班底是企业兴衰的根源，是所有问题的源泉！一家好的企业，好的模式，一定是从老板和心腹班底演化出来的！

### 【课程目标】

创办两家世界 500 强企业的稻盛和夫，提出成功方程式：成功=思维方式\*热情\*能力，《激活领袖能量，凝聚干部班底》就是从改变思维方式、激活事业热情、训练运营能力三大维度，彻底帮助企业激活干部能量、凝聚心腹班底。

### 【课程大纲】

#### 引言一：如何建立一对一责任机制？——执行定向训练

- 一、管理的真谛：先处理心情，再处理事情。
- 二、有 PK 才有竞争，有竞争才有淘汰，有淘汰团队才有活力！
- 三、好报才有好人！如何建立淘汰机制？
- 四、如何实现优秀团队的四大统一？

#### 第一讲：如何告别能干的人管不了，听话的人不成长？

##### 一、建立改善型自运转系统

##### 1、解读：企业运转系统三力：全局力，运营力，改善力

(企=人+止，一切都是到人为止；企业最重要的是人，最大的竞争力也是人)

##### 2、解读：企业经历的四大红利

(1 机会红利；②模式红利；③技术红利；④组织红利)

### 3、解读：组织红利是最大最持久的红利

(干部班底要把最高注意力放在人上，事干不出来，都是人的问题。)

#### 二、干部班底是组织建设中最重要的一部分

1、组织=老板(树根)+干部(树干)+团队(树叶)

2、干部班底是组织兴衰的根源，是一切问题的源头，是解决问题的原点。

3、干部班底的组成原理：6+1

#### 三、全局力：批量产出人才的圈层文化

1、管理委员会(是创造未来的)

2、功勋榜(认可历史的)

### 第二讲：干部如何建立业务流程，批量化训练人才、复制业务？

#### 一、企业成长的一个中心，两个基本点

1、一个中心：发展并保持用户

2、两个基本点：帮助用户实现，帮助员工实现

#### 二、突破干部瓶颈：圈层思维

1、圈子的要素：①一体互生；②爱；③无分别心；④工作生活学习一体。

2、圈层的意义：真正改变我们的不是社会，而是圈层。

3、真正的老师，是圈层；真正的学习，是浸泡。

#### 三、人生最大的悲剧，就是错把平台当能力。

1、案例解析；2、总结倡导。

#### 四、公司三类干部不能留

① 公司的问题，都是兄弟部门的问题；

② 自己部门的问题，就是员工的问题；

③ 肆意的跟其他人谈论公司和上司的问题。

### 第三讲：如何把能人变成心腹班底，把干部变成一伙人？

#### 一、干部的立场文化

1、干部，立场最值钱；(案例解析)

2、统一人心就是统一立场，干部就是为公司操心的人。

3、能力并不是排在第一位的，对于干部来说，立场是第一位。

#### 二、干部具备的三大立场

1、客户立场 凡是违背客户价值的组织、流程、文化，都要砍掉。

2、公司立场 凡是违背公司的事儿不干，话儿不说。

3、做大事的立场 凡是偏离做大事的性格、气质和心态，都要修正。

#### 三、心腹论

1、企业心腹班底的标准：把心交给公司，把命交给企业，把文化融入血液，为公司操心的人。(案例解析)

2、心有安处，如有神助；

3、折腾是人生最大的风险。

#### 四、突破干部瓶颈：运营力

1、干部必做的三件事：“铁人三项”

① 做业务(团组化)；② 做流程(标准化)；③ 做机制(人性化)。

2、做业务的标准：专注、极致、口碑、快

### 3、做流程的“三步曲”

①干给你看（业务精神）；②带着你干；③你干我看。

### 4、做机制的 6R 管控兵法

R1 结果设定；R2 责任锁定；R3 过程检查；R4 主动汇报；R5 即时激励；R6 改进复制  
(案例简解)

## 第四讲：干部如何让抱怨的人越来越少，操心的人越来越多？

### 一、突破干部瓶颈：改善力

- 1、大事干完，掉头复盘，为企业形成工业化沉淀；
- 2、有改善，就是干一个十年；没改善，就是干十个一年。
- 3、能人做急功近利的改革，干部做点点滴滴的改善。

### 二、干部操作：改善会

- 1、发现问题①发动员工（任正非：听见炮声的人）②三大核心（流程、文化、机制）；
- 2、给出方案①只讲问题，没有方案就是抱怨；②发现问题，带出方案叫做改善；
- 3、进入流程（表，不断升级）；
- 4、死磕执行（检查+奖罚）；
- 5、持续改善（不断改善，升级）。

### 三、深度解析改善会的意义

- 1、做底层创新：企业最大的浪费是对员工智慧的浪费
- 2、改善会操作要领：即时激励（发现问题给方案+1分；采纳方案+5分）
- 3、日本丰田案例：改善委员会

备注：课程安排根据客户情况最终确定，解释权归教育部所有。