

2017 领导管理与团队控制艺术

海豚式管理

一. 训练题目：2017 新领导管理与团队控制艺术

海豚式管理

二. 课程时数：12 小时

三. 参加人员：企业中 与 高层主管人员

四. 课程大纲：

壹. 领导人员角色能力与误区的分析

(一). 企业团队与人员结构性的变化

2016 年底在美国宾大参与的一场讨论有感（听听国外管理界人士的说法）

国内 80 年代的人员特质（中国崛起的本钱）

现阶段管理文化的变与不变（传统的制约与影响）

日韩企业后续乏力的成长与借荐（他们成功与失败的一面）

企业领导人该由中间可吸取些什么（有些地方你根本没有想到）

网络时代带领企业团队该注意些什么

(二). 团队能力与带领工程在悄然变化着

由国外培训课程内容谈起差异趋势的慨叹(美.日.德.韩.新加坡)

GE 前董事长韦尔许所说：如果环境改变比我们自己快的话，我们就是在走向结束

(三). 综观国内高层管理能力的常病（新旧文化产生的领导思维制约）

由国人文化面与领导方法分析我们团队的特质

团队特质与该对工作执行内容产生作用

总结观察

贰. 团队中新领导者与传统差异及角色扮演改变

(一).由动物群体本能中进化思考

- 要先由 **1997 爆米花报告**开始说起 (有得也有失)
- 比尔盖兹的说法
- 野牛野马 大雁 狼 (有得也有失)
- 服从的羊与野性的狼 (传统文化冲击)
- 2017 新兴起的蜜蜂与苍蝇新思维 (十字路口的突破)**
- 2017 海豚式管理的重要性**

(二).2010 年新管理开始在悄悄中萌芽

2025 中国制造中小企业备战 (领导模式不改变将有危机)

为什么这炸弹在新态势下对我们目前来说特别重要 (赋予概念)

我们在新态势下该向何种管理模式改变 (不容易的改变)

不加快改变速度会造成甚么远程致命影响

(三).海豚式管理的领导风格

以下国际最顶尖的管理大师对新的管理模式的管理观念都有详细论述

- 新的时代呼唤新的组织《再造公司》的作者迈克尔·哈默认为，只有全盘抛弃过去 **100 年**的组织模式及其思想基础，才能把僵化的旧组织结构转变为具有适应性的新组织。今天，对于这一新模式，人们越来越多地用“海豚式管理”来对其进行描述

- 国际知名管理大师的补充

[哈佛大学商学院](#)的约翰·P·科特 (领导力之父)

伦敦商学院的管理发展学教授查尔斯·汉迪 (管理哲学之父欧洲最伟大的管理思想大师)

史蒂文·科维 (时代周刊“**25 位最有影响力的美国人之一**)

(四).海豚式管理的领导风格注意层面 (时代周刊“**25 位最有影响力的美国人之一**)

在对待员工的态度上简介分析

在领导作风上简介分析

在领导品质上简介分析

(五).海豚式管理的组织特征

做为面向 21 世纪的新管理模式，海豚式管理的组织具有如下主要特征

组织的多元化简介分析

组织的网络化简介分析

组织的无边界化简介分析

(六).海豚式管理与鲨鱼式管理的比较图表

(七).领导者的管理方式该依据工作内容有所调整

白领与蓝领管理模型及对应方式该有所不同（生产型与销售服务型企业的差异）

叁. 团队中新领导者与传统差异及角色扮演改变

(一).领导者工作岗位的改变

团对成员受众的悄然变化

领导者现在作法传统差异该在何处

(二).领导者的领导日常角色扮演与影响力

●领导者的影响力角色扮演

领导者的管理新模型 **Empowered Leader**（国内企业中最为缺乏）

●综观世界领导者的改变（给了你哪些触动）

●案例分析

(三).领导者应有的角色定位与职责（领导者该有的新的认知定位）

●国内某制造大企业内部员工调研报告表（吃惊的基层员工访谈数据）

●课程分组讨论

讨论题目 1：领导阶层中君、帅、将、尉的区别差异何在

讨论题目 2：政令不通是什么

●领导者团对管理的地雷（国内领导主管的通病）

肆. 领导者必须朝向哪些改变

(一).孙子兵法如是说（兵与精兵的锻炼过程）

九地篇 有无度之将无畏战之兵

养兵千日用于一时

下属的指导与培育（养与用的观察）

(二).国学中必须学习的箴言

- 孟子梁惠王篇

(三).领导者如何识人与观察观察左右手

- 知人善任培养左右手的能力

- 特别有效地诸葛亮著名的七观法

(四).领导者在团队中组织该细致改善的管理方向

- 工作节奏感检讨分析与改善

- 工作知识成为企业知识资产检讨分析与改善

- 工作火花碰撞概念检讨分析与改善

- 能力周期丧失检讨分析与改善

- 领导者的领导模式检讨分析与改善

- 团队成员战斗力检讨分析与改善

- 组织成员凝聚力检讨分析与改善

伍.团队组织生命力重整与赋予战斗力

(一).团队组织危机产生原因分析（高层管理人员真的有注意到这些问题吗？）

- 团队效率的生命周期自我观察

- 由团队显性问题分析共事

- 由团队隐性问题分析共识

(二).工作团队常见的危机分析

(三).团队控制组织间协作问题容易出在何处（潜在原因分析）

- 企业部门间的协作

案例分析：狄士尼协作效率

日本箱根一小酒店的故事

●愿景共识与焦点集中(Shared vision and focus)

(四).领导者如何强化团队凝聚力

●由董明珠的一句话思索起

●值得学习的案例分析

(五).领导者常犯的错误在何处 (综合国内中高层管理者的错误总结)

中高层管理人员常犯 30 项错误的自我省思

陆. 主管提升工作效益的管理改善重点

(一).团队领导在工作上的执行方式 (影响效率的工作价值观改善)

(二).团队领导改善组织效率和效能的影响性管理重点

▲对工作执行进行要细分与分阶段

▲管理控制要因人因事而不同

▲要理解人的价值观会不同

▲不要常事必躬亲

▲不要只批评员工工作而无指导

▲员工的工作过程中要得到激励

(三).高阶主管管理者的工作执行效率化的工作反省

改善与执行管理重点何在总结