

## 《无为管理者》----- 团队裂变

课程简介：

课程时间	2-3 天
授课对象	企业中高层管理者、企业骨干人员
授课方式	公开课/内训

课程背景：

有很多管理者，对自己的角色认知不清，造成工作事倍公半，效率低下；团队成员一次次的受打击，分分离开，人员流失严重。通过课程让管理者清楚自己的角色定位，在工作中以正确的角色进行正确的管理，对每一个团队的成员能保持不抛弃不放弃原则，让员工在有限的条件内能够快速成长！管理通过学习可以从内到外形成一致的管理者形象，全方位的为员工提供服务，给团队以及每一个成员机会。通过对团队成员的了解，能够从人性的根本上驾驭自己的员工。

职场的新生代成为各个企业管理的难题，新生代真的难管不可控吗？对于新生代员工的管理，首先就是与其同频，形成属于他们“团队”的统一思想。根据新生代成员的成长历程及生活经历，打造一个让他们能够感受温暖的团队氛围。通过对每一个事件和复盘，让员工成长，团队更强，成员的心更齐。改变自己以往的管理思维，打造自己的职场特种兵点燃成员，燃爆团队。工作过程中也难免有各样的杂音，做为管理应当为他们清除杂音，壤静他们环境，打造安全的禾场。让每一个团队成员成为团队的一部分，帮助他们解决工作以及生活的难题，提升团队的成活率，使团队成为事业的根基，发挥他们的硬核力量。

课程目标：

- 1、明确管理者自己的角色定位，并明确未来方向；
- 2、明确自己未来管理团队的方向方法；
- 3、懂得培养下属的技巧，让员工快速成长；
- 4、发觉团队的亮点，点亮亮点，燃爆团队；
- 5、为团队打造安全成长的工作环境；
- 6、保持团队的粘性，降低团队的流失率，提升团队战斗力。

课程大纲

### 第一部分 无为的管理智慧-----人性管理的基因

#### 一、无为的管理之道

##### 1、无为管理者的人道：

- 1) 对每一个员工百分之百的负责任，一个也不能少。  
案例：《小青的离职》  
案例：《放飞的雄鹰》  
互动：现场写出你认为相对最弱的员工的三个优点。
- 2) 管理者发现人才的秘诀：  
自省的心；  
明亮的眼。

## 2、无为管理者的“为父”之道：

- 1) 你是团队唯一保护伞：
  - a) 要有一颗奉献的心，
  - b) 像长辈一样为团队做服务；互动：现场分享你为员工主动做服务的经历。
- 2) 你是团队的及时雨：
  - a) 要像超人一样和大家一起作战，
  - b) 像家长一样为团队做鼓励；互动：现场分享你帮助员工解决最大困难是什么？
- 3) 你可以生气，但你不能放弃！

## 3、无为管理者的完美之道。

- 1) 如何做团队的人才盘点；
- 2) 追求管理人才的完美。  
案例：《痞子入职》  
互动：五指如山。

## 二、无为管理者的管理修为

### 1、做人的王道：

- 卓越的智慧；
  - 谦卑的行法；
  - 大度的作为；
  - 真实的面目；
- 互动：分享你的员工最喜欢你的是哪一点？  
案例：腾讯的马化腾与张小龙

### 2、做事的强道：

- 自信的工作；
- 喜乐的态度；

利他的思维；

拯救者的风度；

案例：“铁榔头”郎平

案例：《贪污公款的采购经理》

互动：分享你做出的让团队觉得最骄傲的一件事。

### 三、无为管理者的核心技巧

#### 1、无为管理者的能量发动机：

寻找“自燃”的方法；

掌握“自燃”的技巧；

熟练“自燃”的要令。

案例：《忙碌一生的周总理》

### 四、无为管理者的三四五原则

#### 2、三勤：腿勤、眼勤、嘴勤；

案例：《雷克洛克的管理向外走》

#### 3、四稳：出牧稳、收牧稳、饮水稳、放牧稳；

案例：松下幸之助先生的“KPT”工作法。

#### 4、五看：看“羊”、看水、看地形、看天气、看野兽；

案例：《老鼠的行动》

### 五、管理者驾驭人的四重境界

1、以力驭人：暴力管理，口服心不服；

2、以财驭人：财盛人旺，财散人失；

3、以德驭人：因德而聚，因现实现分离；

4、以心驭人：团队齐心，齐力断金。

案例：《七禽孟获》

互动：你觉得你的员工都服你吗？服你哪一方面。

工具：企业中层管理人员素质测评

## 第二部分 无为的管理哲学-----凝聚团队

### 一、管理者的七种境界

1、第一种境界：自我管理，以身作则；

2、第二种境界：从自我管理转向管理他人；

3、第三种境界：从管理他人转向管理经理人员；

4、第四种境界：从管理经理人员转向管理职能部门；

- 5、第五种境界：从管理职能部门转向管理事业部经理；
- 6、第六种境界：从管理事业部经理转向集团高管；
- 7、第七种境界：从集团高管转向首席执行官。

互动：对比自己现在是管理者哪一种境界，近期自己又准备向哪个境界努力。

## 二、团队管理的秘诀

### 1、统一战线联盟

和团队的成员同频，形成统一战线！

互动：说出你团队中最难管理的一名员工。

### 2、打造温馨的团队氛围

以“爱”为基础，有爱才有魂，无爱便是“受”。

互动：说出你认为公司里面让员工觉得最温暖的一种文化。

### 3、培养接班人

静中观察、动中考察、广咨博询、对比鉴别、知人知心

案例：《百事的人才培养计划》

案例：《倔强的小江总》

互动：说出你认为最优秀的一名员工的理想是什么！

## 三、精细化复盘

复盘流程 5Y 工作法；

Y1 计划是否到位、

Y2 责任是否到位、

Y3 检查是否到位、

Y4 激励是否到位、

Y5 总结是否到位。

复盘团队；

复盘人心。

## 四、管理者权利倍增

- 1、复制管理经验：让一个人的优秀变成一个团队的优秀；
- 2、细化管理队伍：让错误消失在萌芽状态；
- 3、下放管理权利：让一个管理的能量变成一百个管理者的能量。

案例：《千夫长、百夫长的产生》

## 五、管理者的增值法则

- 1、从魅力上增值：物质选择先人后己；

- 2、从能量上增值：重视关系，打造核心圈；
  - 3、从格局上增值：服务公司，只有公没有私；
- 案例：《亚玛利人之战》

### 第三部分 无为管理者的精兵打造----- 执行的动力和方向

#### 一、失败管理者的四个特征

- 思维局限：常被环境所辖制，遇到难事就报怨；  
长吁短叹：不感恩所拥有的，只叹息所缺乏的；  
忐忑操作：工作没有安全感，经常胁迫和操纵；  
妒贤嫉能：吹捧自己贡献多，心胸狭隘妒贤能。
- 案例：《设计公司的能人——贾总》

#### 二、管理者提升的密码

- 坚持再坚持：经受住每一个阶段的历练；  
决不放弃：目标明确，坚持不懈；  
厚积薄发：重任到来必有重压；  
好好学习：学习不断，内外成长。
- 案例：《董卿的退场》

#### 三、赋能团队

- 1、自我驱动力；
  - 2、创新共识力。
- 案例：《松下电器的生产改革》

#### 四、燃爆团队

- 1、点燃，点燃每个人心中的火把；
- 2、熔炼，让个体产生链接形成合力；
- 3、铸成，个体在使命牵引下融入整体。

#### 五、塑造敏捷进化的团队

- 案例：华为出售“荣耀”

### 第四部分 无为管理者的训练场-----好环境才能养“好”人

#### 一、打造信息共享平台

- 下属应该知道的必须共享  
下属想知道的也应该共享

#### 二、强调每个职位的重要性

- 不定期的在员工面前展示

- 1、提升员工工作信心
- 2、提升员工工作效率
- 3、发挥员工岗位特长

案例：《五观的功劳》

### 三、成为“无为”管理者

- 1.一大根本能力
- 2.两大超越能力

### 四、打造“无为”团队

- 1.静态激励：PK 激励
- 2.动态激励：面子激励

案例：特种兵是怎样产生的。

## 第五部分 无为团队的可持续战略——拥有团队才能赢天下

### 一、给予团队充足的营养

案例：\*\*公司每周五的读书会。

### 二、提升免疫力，防止团队生病

### 三、团队的人才梯队建设

团队管理是个技术活，心思用不到位就不会达到想要的效果，真正出力的是团队中每一个成员，所以要精心的来管理团队，认真的对待每一个成员，通过对团队成员的精心服务来让大家感受到团队的温暖，感受你的管理的人性化。本系列课程就是让大家明白，做为一个管理者，如何才能为做好服务，怎样才能把团队带好。