

成果领导

课程时间：一天

课程逻辑：

成果领导，不是一种自上而下的追责，而是全员自下而上不仅对过程，更是对最终成果的自发负责。当整个团队以此作为文化和执行准则，将极大的激发员工的能动性 with 责任担当。

我们认为：可以由以下步骤，习得成果领导技术。

第一章：认识成果领导

1. 什么是成果领导

- 1) 不仅对过程负责
- 2) 而是自下而上对成果负责

2. 成果领导的两大循环

第二章：外循环：建立成果期望

1. 形成成果期望

- 1) 成果期望的本质——何谓指挥官命令
- 2) 成果期望的金字塔分类
- 3) 练习：成果期望的易记大赛

2. 沟通成果期望

- 1) 3W 模型沟通
- 2) 3W 沟通中的失败案例——为何下属不愿对结果负责
- 3) 现场案例拆解：这个员工该怎么办？
- 4) 方法论：事务性赋能

3. 校准成果期望

- 1) 校准中的障碍——虚假认同感与脑补
- 2) 案例：为何目标突然就变形了？
- 3) 校准目标的五部反馈

4. 核查成果期望

- 1) 为何有期望就必须有核查？
- 2) 从“八项规定”看核查的胜利
- 3) 核查的一个误区
- 4) 核查模型：隧道原则

第三章 内循环：管理未达成期望

1. 建立对成果负责的文化

- 1) 什么是文化？

2) 文化如何建立——学习能落地的方法‘

3) 此种文化对执行的好处

3. 保护士气

1) 如何挽救那些觉得“被努力辜负”的员工

4. 在 PDCA 的陷阱中寻找行动步骤

1) PDCA 中的陷阱是什么？

2) 如何具体行动去突破