

===== 课程大纲 =====
=====

- 一、转型的平衡点（价值创造 vs 价值消耗）
- 二、成功转型关键
- 三、是否能成功转型的区别（成功转型的主管 vs 未能成功转型的主管）
- 四、关键的转型里程碑
- 五、转型的“四个关键步骤”：

第一步：我该如何为新角色的成功做准备？（优缺点的评估，能力、经验，学习计划）

- 1. 角色转换的误区；
思考：过去在领导角色中的失误，分享并解读；
- 2. 信息/知识来源（关于过去、现在、未来的问题）
- 3. 加速学习（有效学习的原则、有效学习的障碍、确立好学的态度）

第二步：我应该为哪些近期目标而努力，建立成功的动能？（规划速赢工作）

- 1. 判断业务形式—STARS 模型
- 2. 四种业务过渡类型（角色转变类型）及其特征
自我测评：通过测评分析发现自身的学习风格
小组分享：结合测评结果讨论自己的学习风格在转型中的优势与劣势

自我测评：分析所在组织所处的业务过度类型及自身角色应转变类型

二人小组练习：相互测评、分析组织所处的业务过度类型及自身角色应转变类型

- 3. 聚焦重点——运用正确的技能
思考：诊断资源组合
- 4. 了解组织文化
- 5. 确定最优先事项、规划速赢、确保速赢
- 6. 在规划速赢时常见的误区
练习：《回顾过去、展望未来》（帮助学员设立将来的首要任务）

第三步：我该怎样加强有效的影响力？（环境建立，跟上下级、周围建立友好网络）

- 1. 怎样与我的新主管建立高效的工作关系？
- 2. 规划与新主管的五次谈话（五种沟通）
- 3. 作为新主管，帮助员工与你共事
- 4. 建立伙伴关系的循环

第四步：我应如何在成功转型的基础上带领团队更上一层楼？（在 100 天接近末尾时，要考虑如何带这个团队继续往前走，对团队有什么要求，需要哪些变革，如何实施）

- 1. 战略和执行（充分性、一致性）
- 2. 审视战略时应注意避免常见的误区
- 3. 评估你现有主要主管和核心团队—五个评估标准
- 4. 准备带领团队重新出发时，在新的团队建设中要避免常见的误区

六、《形成成功转型路径图- 100 天行动计划》

=====