

《赋能高效团队正能量》

主讲：董波浪

课程目的

后疫情不确定因素中，企业的风险成本成几何势头增长，降本增效最好的风险护城河就是加大组织生命力，提升企业的软实力，咨询数据显示“赋能组织生命力”是决定组织效率及生产力的关键要素，赋能团队正能量，激活人才内驱力，提升团队士气活力和提高人才软实力是企业人才战略的重要行为。

企业探索

- ★为什么团队成员状态不好——团队形成了死海效应，缺失了团队榜样的力量
- ★为什么团队人才思维被动——工作中形成被动思维方式，缺失主动自发意识
- ★为什么团队责任意识缺失——工作没有合理机制，缺失利弊对等的体系管理
- ★为什么团队人才没有效率——人才缺失内在动力，没有激活人性的等价价值
- ★为什么管理者会事必躬亲——授权三把尺子不明确，授权的管理要落实文件
- ★为什么团队人才内耗严重——荣誉责任机制没有明确到人导致人才形成内耗
- ★为什么团队沟通内耗严重——团队没有形成沟通闭环管理与流程式反馈机制

课程收获

- 1、 赋能团队正能量驱动力，提升工作目标焦点关注度，提高自我软实力
- 2、 提升人才沟通能力闭环管理，消灭沟通成本，降低人才信息反馈成本
- 3、 激发人才心智动力，调整心态活力赋能人才软实力，提升心态免疫力
- 4、 提高团队凝聚力，执行力，组织协作力，赋能团队集体荣誉感责任感
- 5、 提高团队共创思维，消灭隐形人才之间内耗成本，团队对抗消耗成本
- 6、 赋能积极思想能量，行为管理，三大思维，目标结果的三大工具管理
- 7、 提升人才归属感和主人翁精神，提高团队人员共创共赢的系统思考力

课程方式

☑ 时间：1天——2天（6H）

☑ 方式：案例分析+互动启迪+情景演练 +感悟总结（演讲70%+25%+5%案例讨论）案例深化实战，结合企业性质，层层递进升华，引导技术，激活心智动能！

课程对象

优秀骨干、中基层管理者、技术骨干

培训师：董波浪

赢在心智管理系统版权者、团队心智管理专家、北大总裁班特聘讲师、榜上书院导师、CISPT 国际职业培训师 中国诚信品牌讲师

从事培训咨询管理十多年时间，对心智管理和团队管理专业深入研究，对人才梯队打造、识人用人组织管理、结果管理、目标绩效、市场销售管理、企

业运营管理、软文化机制、团队领导力、团队建设有着深刻的理解与项目解决能力，实践与理论相结合，累积培训及演讲超过 **600+** 余次，受训学员超过 **60000+** 余人，授课风格：**风趣幽默、深入浅出，富有极强的感染力和亲和力。体验“互动”的热情，体验“启智”的开慧，体验“高频”的乐趣，讲课激情生动，启迪心智，语言流畅，课程专业，培训效果客户满意高的专业培训师！培训客户满意度高达 95% 以上。**

培训过的部分企事业单位有：广州供电分局、中国移动（深圳）分公司、中国电信、网通公司、贵州茅台集团、华润大唐药业、兴国卷烟厂（国企）、湖北宜化集团、绿城房地产集团、城建集团、正大集团（河南公司）、正大集团（河北公司）、仁和集团、交通银行、平安保险、富德保险（深圳分公司）、济南天鹅棉业机械股份、北京京能发电厂、迪奥数控、爱默生（深圳）有限公司、美力置业房地产、UL（中国）有限公司、中国铁塔股份、金跃电子有限公司、中电大维（深圳）科技有限公司、绮丽集团、深圳国鸿实业、方正集团、新蔡国税局、中石油、永城等超过 **600+** 多家企业。

课程大纲

第一讲：赋能团队正能量内驱动

※解读：内驱力是什么，如何激活人才内驱力？

※管理应用：内驱力对团队效能绩效与结果有显著的提升。

一、赋能团队身心三大正能量

★解析：积极的心态、积极的思维、积极的信念

∴心态三大的负能量：抱怨、攀比、傲慢

※解读心态的边际成本、蝴蝶效应、温室效应、多米诺骨牌效应

∴工作中五种常见病危心态

φ 拿多少钱干多少事 —— 交易的心态 —— 启发：缺失自我定位

φ 我是打工的又不老板 —— 打工的心态 —— 启发：缺失主人意识

φ 做一天和尚撞一天钟 —— 敷衍的心态 —— 启发：缺失职业精神

φ 这个事跟我没关系 —— 漠视的心态 —— 启发：缺失荣誉责任

φ 无所畏的状态 —— 随便的心态 —— 启发：缺失自我人格

二、人才 VS 人材的四维差距管理（态度、品格、思想、专业技术）

★解析：刻意练习：打通最后一公里专业差距 案例：《竹子定律、复利定律、荷叶复利》

三、优秀人才必备的内驱力胜任力模型

1、优秀人才内驱力解读

2、工作为什么需要内驱力

3、内驱力 VS 外驱力的区别

4、赋能人才内驱力成果价值

∴激活人性本能动力 ∴战胜工作困难稻草

∴突破自我心理防线 ∴点燃内在潜能能力

★解析：为什么总裁、老板、优秀人士内驱力超强

四、团队正能量降本增效的四维管理

★解析：事业的认知边界、系统思维、资源创造力、知行合一

五、团队人才内驱力三大管理

★解析：动力 VS 阻力 行动 VS 被动 荣誉 VS 忍辱

六、激活团队自动自发的三大管理

★解析：机会管理、人才赛马管理、收入管理 案例《字节跳动》《机会管理》

七、共赢团队的必备三大生命力

※责任共同体（责任就是机会、责任就是生命力）

※荣誉共同体（荣誉就是力量，荣誉就是共赢力）

※利益共同体（利益就是心力，利益就是共创力）

★解析：长久的组织生命力源自于、责任与利益共存的人性管理 案例《事业》

第二讲：打造高效执行结果管理

※启示：工作结果完成数量，还是完成质量

★解析：市场以结果价值为交换成本为考量

一、什么是结果管理

※解读：结果管理三要素，结果是什么？

二、结果管理三大思维

∴客户思维

∴价值思维

∴结果思维

※解读：为什么团队没有效率的归因，结果思维没有深入人心

三、结果管理三的大要素

1、人才执行力（执行人才三大特质：认真、负责、不找任何借口）

2、文化推动力（杜绝三大文化：熟人文化、苦劳文化、人治文化）

3、机制保障力（结果管理三大机制：能人机制、推崇机制、腐败机制）

※案例《三星》《华为人才管理》《督察院管理》

四、打造执行结果沟通与执行管理

★解析：沟通闭环管理

1、执行沟通管理的四个要素

2、执行沟通流程的闭环管理

五、执行结果管理与冲突管理

★解析：冲突管理的归因解答

1、执行分析五步骤：是什么——为什么——要什么——做什么——凭什么

※解读“解决问题后果与因果关系管理”《利益权衡关系》

2、执行问题管理成本流程管控五个步骤

3、执行解决问题三大管理：责、权、利

六、执行结果“四讲五定”管理

★解析：四讲：讲结果、讲因果、讲结果、讲后果、五定：、、、

七、执行结果管理五大步骤

∴沙盘推演《执行结果》在体验沙盘中学习先进管理思维与流程

八、结果管理应用措施工具

∴ 4RA 结果执行工具 ∴ R1 (Result) : 结果定义 ∴ R2 (Responsibility) : 一对一责任

∴R3 (Review) : 跟踪检查 ∴R4 (Reward) : 即时激励 A行动力 (Action force)

☞结果目标管理 3S 流程工具

∴S1 事前 --计划与责任 ∴S2 事中 ---检查监督 ∴S3 事后 ---奖惩机制

☞结果管理六个凡事做到、六大优化

☞案例：《一个钉子一个国家》、《听不进意见的后果》、《华为结果意识》

第三讲：降本增效赋能人才高效管理

※启示：兵熊熊一个，将熊熊一窝

★解析：管理思维高效的创造力

一、团队降本增效的三大内耗管理与六大归因

※企业人才梯队的三大内耗管理

1、人才消耗成本管理

2、人才内耗成本管理

3、人才损耗成本管理

★解析：如何避免人才内耗与消耗的三个做法，是什么让人才消耗内耗严重

★解析：人才是如何变成小白兔的，为什么会形成死海效应

※企业人才梯队低效率六大归因

∴1、不愿干——意愿度不高——激活人才意愿

∴2、不会做——方法度不强——学习方法工具

∴3、没目标——内驱力不足——驱动成果价值

∴4、混日子——价值感不高——树立榜样力量

∴5、没斗志——成就感不明——创造竞争生态

∴6、没意思——身份感不明——赋能身份定位

二、企业人才团队十大消耗成本

1、无效会议成本——开会没有明确解决方案

2、人才沟通成本——沟通管理缺失反馈闭环

3、做事效率成本——执行力流程缺失标准化

4、人才内耗成本——人才之间利益没有平衡

5、物料损耗成本——管理机制教育没有边带

6、做事推诿成本——流程化管理责任不清晰

7、组织协调成本——协作沟通缺失集体命运

8、信息反馈成本——管理流程信息化不明确

9、经验浪费成本——利益机制没有保障人性

10、心态消极成本——赋能士气氛围管理缺失

☞管理：成本管理的隐形危机 ☞案例《丛林法则》《动机》

三、赋能人才梯队的三大效能三大行动力

☞启示：同样的产品却有不同成绩

☞解读：思维模式不同结果有天壤之别

1、激活人性的工作动机

2、创造工作归属感身份

3、创造工作价值成就感

4、学习成长的行动力

5、广结资源的行动力

6、主动创造的行动力

※敢于行为、敢于亮剑、敢于作为管理（要有革命意识）

※别说不可能，信念决定一切皆有可能

★解析：信念——行为——结果

四、赋能团队效能六大管理

1、工作责任与授权管理

∴建立一对一责任人、问题责任管理 ∴问题与责任的解决四个步骤

2、时间运营的高效管理

∴时间管理工具，规避时间黑洞 ∴时间优先顺序管理、轻重缓急、 ∴最优六件事工具 ∴时间二八原则管理、时间管理路径 ∴巧用 GTD 时间效率工具、 ∴土豆番茄法

3、工作的情绪管理（管理者情绪管理能力）

4、团队沟通激励管理

∴向外激励（身、物、钱、权、） ∴向内激励（思想、精神、荣誉、快乐幸福）

5、高效团队目标管理

∴制定目标 SMART 原则 ∴达成目标 3S 行动管理

∴目标管理 PDCA 工具、GROW 教练式工具 ∴目标管理行动看板、21 天行动管理工具

∴目

6、结果绩效管理：结果管理三要素、KPI 结果绩效管理、OKR 结果过程管理工具

第四讲：上下同欲——打造卓越团队

※启示：大雁团队、狼性团队

★解读：胜在举杯相庆，败在拼死相救

一、上下同欲 力出一孔——凝心聚力赢在同心同德

∴基层物质共同体、中层事业共同体、高层命运共同体

★解析：共创团队形成凝聚力的三大共同体

二、打造卓越团队三大统一（统一思维、统一行为、统一目标）

★解析：一流团队的形成与作风，破译团队力出一孔的中心思想

∴管理：一流的团队拥有一流作风，一流的合作意识，一流的荣誉感！

三、卓越团队建设 5P 管理模型

∴ 1.目标(purpose) —— 2.定位(place) —— 3.计划(plan) ——

∴ 4.职权(power) —— 5. 人(people)

1、人才梯队建设 O 型模型原理

2、团队系统思考建设的五大支柱

● 机制、文化、人才、产品、服务

★解析：卓越团队的模型思想

3、打造卓越铁军“四做四定”

4、赋能卓越团队的五大生命力

四、打造卓越团队的三大观

★解析：事业观、价值观、人生观

五、打造卓越团队建设的五大要素

※应用管理：∴沟通 ∴信任 ∴合作 ∴忠诚 ∴共赢

※案例《华为铁军》视频《团队协作》体验《信任的力量》

六、打造卓越团队五大精神力量

∴长征精神 ∴奥运精神、 ∴工匠精神、 ∴红军精神、 ∴奋斗精神

七、卓越团队管理的三大基石、五大原则

★解析：三大基石：责任、忠诚、爱与感恩 五大原则：、、、、

八、带人带心人本化管理思想

九、高绩效管理团队十大要素

- 1.集体荣誉团队至上
- 2.授权不二责权对等
- 3.引导积极消灭消极
- 4.责任到人结果到位
- 5.利益冲突机制平衡
- 6.对人对事分别管理
- 7.任贤任亲考核通过
- 8.越权管理职权监督
- 9.搭配协作沟通双赢
- 10.资源匹配系统思考

❖课程总结：回顾本次要点，形成知识点文案！：复盘总结：学习心得分享