

《赋能全员团队生命力》

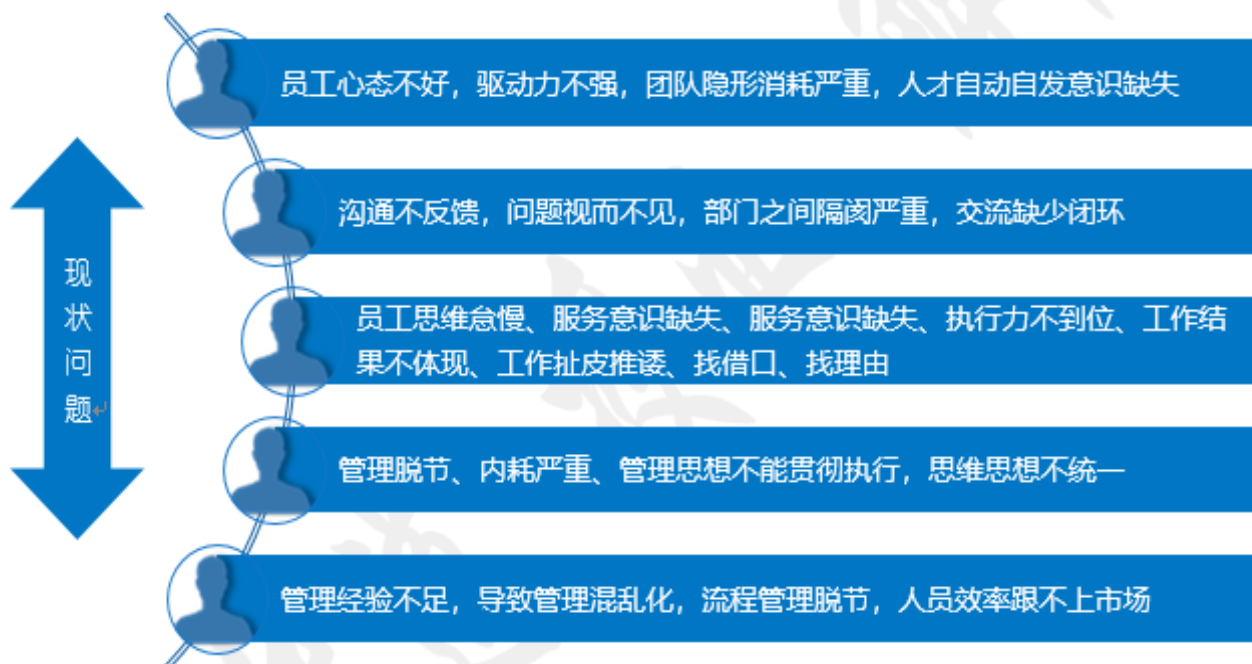
主讲：董波浪

课程目的

后疫情时代，大环境更加严谨，竞争生态更加艰难，利润率正在趋于平线，人力成本正在升高，如何提升效率抗衡大环境绩效？——赋能全员人才提升组织绩效，全员提升工作效率是赢在下行环境的最好竞争力，持续打造执行结果型团队，以结果说话，以价值交换，以市场导向，以服务价值，以客户为中心，持续研发产品核心竞争力是关键
的护城河！

课程价值

- ★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，缺失自动自发意识！
- ★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！
- ★为什么团队人才很被动干——没有达成共同价值观，没有形成责任的共同体！
- ★为什么团队人才没有效率——人才缺失内在动力，没有激活人性的动机价值！
- ★为什么领导者会事必躬亲——授权三把尺子不明确，授权的管理要形成文件！
- ★为什么管理者身心力疲惫——管理效能不能下移，导致管理脱节累死管理者！
- ★为什么团队人才内耗严重——荣誉责任共享机制不能激活人性动力形成内耗！
- ★为什么团队沟通内耗严重——团队没有形成同频沟通语言与流程式反馈机制！



企业面临最大的危机就是人才停止不前的危机，更是内耗成本的危机，管理者必须事前规避人才的发展成本，提前内训培训或机制管理就能消灭隐形隐患。

课程收获

- 1、 赋能高绩效组织生命力，降本增效人才软实力价值！
- 2、 赋能人才高效沟通能力，执行力，消灭组织性内耗！
- 3、 打造团队凝聚力、执行力、学习力的三力高效团队！
- 4、 打通组织人才内耗成本，规避管理成本，提高绩效！
- 5、 厘清管理边界，消灭人为变量成本，提高组织管理！
- 6、 赋能成长人才的素质模型管理，提升人才输出价值！
- 7、 提高全员责任心、执行力，归属感，主人翁的精神！

课程方式

√时间：1天（6H）

√方式：案例分析+互动启迪+情景演练 +感悟总结（演讲65%+25%+10%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，激活心智智能！

课程对象

√适合全员、优秀骨干、管理层

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：赋能团队全员内驱力

※启示：同样的工作，有人躺平，有人奋斗不息

★解析：内驱力的巨大生产力

一、人才内驱力三大归因

※启示：是什么让人在工作中失去上进心，而废掉一个人！

★解析：人才背后的三大动力

二、赋能全员三大内驱力

1、赋能全员心态管理驱动力

∴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

※职场中五种常见病危心态

⊕ 拿多少钱干多少事 ——交易的心态——简称：自杀

⊕ 我是打工的又不老板——打工的心态——简称：自废

⊕ 做一天和尚撞一天钟——敷衍的心态——简称：自毁

⊕ 这个事跟我没关系 ——漠视的心态——简称：自灭

⊕ 差不多就行了 ——随便的心态——简称：自弃

※职场工作必备的三大心态：事业的心态、主人翁的心态、经营者的心态

⊕ 案例：《企业家心态》《逆境重生》《视频解析》体验环节：心态决定成败

2、赋能全员行为成果驱动力：躺平 VS 精进 VS 内卷

★解析：认为——行为——作为

⊕ 不要假装很上进——生活不会陪你演戏，被动改变成主动 主动 VS 被动天壤之别

⊕ 先升值再升职 先成才后赚钱 先行为后作为

⊕ 少壮不努力，老大徒伤悲、行为结果是治愈一切问题的根源。

3、赋能全员成果目标驱动力

※收入来自于目标达成、收入=目标、价值来自于目标成果、价值=成果

※达成目标五大要素与六大步骤

※达成目标工具：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

三、人才 VS 人材的四维差距管理（态度、专业技术、品格、思想）

★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》

★解析：优秀品格的三大特质：认真、责任、忠诚感恩

四、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

五、行动成功的五大品质管理

1. 习性管理——决不拖延的习惯！ 2. 专注管理——认真专注全力以赴！

3. 承诺管理——坚守承诺，决不放弃！ 4. 用心管理——细心耐心，细节成败！

5. 行动管理——不找任何借口、行动就是答案！

六、敢于行为、敢于亮剑、敢于作为管理（要有革命意识）

七、赋能全员营销的三大行为

★解析:全员营销的三大行为

第二讲：降本增效提升全员执行力

※启示：最有执行力的组织是？什么样的组织最有战斗力？向军人学习执行力！

※解读人才：用人量才，使用的人才管理

一、人才是如何炼出来的

★解析：人才三炼，优秀人才都被区别对待的 人才=磨练*奋斗*学习

※解读：人才背后账单、必备的素质模型

二、赋能全员人才执行力

1、全员执行力三个自问：为谁干、怎么干、为什么干

★解析：价值观、方法论、意愿度：管理思考：人才要什么？人才为了谁？人才成为谁？

※解读：人才没有意愿做事的四个归因，人才执行意愿外因与归因

※案例：人才执行驱动模型、人才的冰山理论与需求论思想、价值观、成长（薪酬激励）

三、人才执行意愿三大愿动力

φ 事愿 （事业+愿景）

φ 情愿 （感情+心情）

φ 心愿 （理想+期望） φ 解析：三大愿力所带来的生产效率

φ 案例：《麦肯锡的调研》、《亮剑执行意愿》

四、激活人才执行意愿三大共同体：利益共同体、责任共同体、荣誉共同体

五、赋能人才执行意愿非常二加一

∴非常赋能人才一对一师徒制 ∴非常赋能人才事业共同体 案例《沃尔玛停车位》

∴加一：成长机会积分制

六、团队管理者如何“识”用人才

※解读：8090 后的行为思维

1、人才的五种性格分析

2、管理者如何用人智慧

3、团队管理者具备五大要素

※智、信、仁、勇、严

4、高效人才 100%结果思维

∴工作用结果说话，用价值赢得尊重、成就感是最好的安全感与归属感

∴做好 99%的工作“量”，突破 1%的重要“质”

∴职场“奖”成绩、工作“奖”效率、结果“奖”名次

※案例思考：猴子取食给我们什么样结果管理？

七、赋能全员团队执行力 24 字执行意识

φ 八字执行方针：结果导向、客户至上

φ 八字执行态度：认真第一、专注用心

φ 二十四字执行意识：执行开始前：决心第一、成败第二、执行过程中：速度第一、完美第二，执行结束后：结果第一、理由第二

八、打造执行型团队三大特质

※案例思考：人性劣根性如何成长，人才发展如保超越人性的弊端？

※管理思维：规范行为背后的良知与习惯性，规避人性盲点与无知

- ∴解决职场中害死人的“五大”人性陋习 《海底捞全员服务执行力》
- ϕ 讲过了就“跟”--结果是出跟来的 ϕ 我不会就“练”--能力是练出来的
- ϕ 不可能就“逼”--潜力是逼出来的 ϕ 没办法就“想”--办法是想出来的
- ϕ 不相信就“做”--成绩是做出来的

九、执行型团队上通下达快速反应机制

- ∴执行沟通中流程快速反馈机制
- ∴执行部门责、权、利的保障机制
- ∴执行团队上通下达的执行效率

十、赋能团队执行力二十四字管理

- ∴态度上：快速反应
- ∴行动上：马上行动
- ∴能力上：不找借口
- ∴结果上：达成结果
- ∴组织上：决不放弃
- ∴管理上：坚决服从

十一、提升团队执行力三把尺子

- ∴凡事结果：用数字量化
- ∴凡事执行：用价值体现
- ∴凡事目标：用业绩说明
- ※案例：《军人以服从为天职》、《华为软激励》

十二、结果管理应用措施工具

- ϕ 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》

∴发现问题——鱼骨头分析法

- 1、达成目标 YCYA 管理工具
- Y：事前——接到指令，确认并承诺 C：事中——第三方的监督检查
- Y：事后——使命必达，主动汇报结果 A：事终——黑白分明，兑现承诺

2、提升运营效率四大要点管理

3、高效管理授权的三把尺子

- ∴解决管理如何量权，分权，使权，控权的做法，不得法者累死也！
- ∴管理人员的授权 6 步骤

- ※案例解读《聚焦问题》、《万达执行力》

第三讲：凝心聚力——打造卓越团队

- ϕ 启示：火把的力量：和在一起是一把火，散开是满天星
- ϕ 解析：团队如火把，聚在一起就是一团火，散开时是星火传承

一、上下同欲 力出一孔——凝心聚力赢在同心同德

- ϕ 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

※解读：胜在举杯相庆，败在拼死相救

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

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

φ 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

四、打造卓越团队的三大观

★解析：事业观、价值观、人生观

五、打造卓越铁军“四做四定”

六、打造卓越团队建设的五大要素

※应用管理：φ 沟通 φ 信任 φ 合作 φ 忠诚 φ 共赢

※案例《华为铁军》视频《团队协作》 体验《信任的力量》

七、赋能卓越团队的五大生命力

八、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

九、凝心聚力卓越团队凝聚力

1、凝心聚力赢在同心同德（从物质、从事业心、从荣誉感）

2、团队凝聚力经营“五”感归属

3、团队凝聚力归属六个做到

φ 做到团队就是我 我就是团队 φ 做到团队合作不抛弃不放弃

φ 做到团队荣辱与共不离不弃 φ 做到团队忠诚如一信守承诺

φ 做到团队合作共赢抱团取暖 φ 做到团队同心同德不忘使命

※启示：家庭为什么最有凝聚力★解析：家庭的凝聚力 案例：《家庭文化》

★解析：如何让人感受到被尊重，又感受到被需要，还有价值等同感！

※管理：组织凝聚力来自于人性得到了彰显，利益得到了知足，情感得到了依靠！

※三大企业改善建议：发工资日改成：感恩日 批评改成：给一个钻石 …

※实施落地工具有：《PDCA 质量环》 《结果管理 3S 体系》 《五指行动成功管理法》

《结果 4RA 管理法》 《SWOT 分析法》 《5W2H》

感谢结束

φ 课程总结：回顾本次要点，形成知识点文案！

∴学习心得分享

∴温故而知新会议