

# 《创新领导力——激活团队的八大引擎》

又叫《创新领导力赋能银行转型》

## 课程背景：

VUCA时代，为更加灵敏高效的应对变化，传统科层式组织开始扁平化与小团队化，赋予小团队更大的自主权。管理变革，就是将大型组织拆解成为无数小型的赋能型团队，授权赋能基层团队，激发小团队的主观能动性，打造敏捷高效适应环境的团队。

本课程题目也可以用于《打造高效团队》、《赋能领导力》、《从技术到管理》

## 课程收益：

- ◆ 全面了解赋能型组织变革
- ◆ 针对不同下属，采用不同的管理方法
- ◆ 掌握权威的育人技巧，造就精英下属
- ◆ 掌握多种激励艺术，激活下属潜力
- ◆ 学会有效授权方法，提高团队效率

## 课程对象：

企业中高层管理者

## 课程大纲：

### 一、组织管理的新挑战

1. 不确定性成为常态
2. 重塑边界已经成为事实
3. 认识未知而非经验传承
4. 雇员社会将要消失
5. 个体价值的崛起
6. 自驱动文化变革

### 二、领导“不见了”

1. 被领导者对领导的替代
2. 任务程序化及反馈度对领导的替代
3. 规章制度及组织文化对领导的替代
4. 市场经济对领导的替代
5. 民主法制对领导的替代
6. 信息技术对领导的替代
7. 从“领”到“导”的变奏

### 三、重新新定义领导力

1. 究竟什么是领导？
2. 到底谁会是领导者？
3. 在人群中谁会成为领导者？
4. 何时何地，为什么要领导？



5. 如何成为一个有影响力的领导者？
6. 赋能——让听得见炮火的人指挥炮火
7. 组织管理的新姿势——双眼紧盯，双手放开

#### 四、如何激活个体激活组织八大引擎

##### 1、**结果化**——战略方向、任务目标、操作指令简单明了

- Specific-具体的
- Measurable-量化的
- Attainable-可达成的
- Realistic-现实的
- TimePhased-时间限制

##### 2、**核查化**——检验有没有执行，价值创造、评价、分配、KPI

- 公开性——检查质询要求以事实和数据为基础；
- 公正性——将问题在公开的质询会平台上提出来，对事不对人，越亲近的人越危险；
- 实效性——对行动的改进反馈一定要及时，每天进步一小步，就会把对手落下一大步；
- 周期性——建立星期、月度、年度的报表体系。

##### 3、**流程化**——经常重复的例行工作制定成规范化的作业流程

- 复杂的问题简单化
- 简单化的东西量化
- 量化的东西流程化
- 流程化的东西制度化

##### 4、**精简化 (标准化)** ——知道执行什么

- 谁来执行？
- 和谁合作执行？
- 什么时间之前执行？
- 执行什么结果？
- 细节决定成败！

##### 5、**责任化**——严明的奖惩机制

- 责任稀释定律——人越多，责任越少
- 责任跳动定律——指导越细，责任越少
- 问责制——只有“我”的责任，没有“我们”的责任

##### 6、**教练化 (操作化)** ——选对人培养人

- 传、帮、带
- 说给他听，做给他看
- 说给你听，做给你看

##### 7、**协同化 (信息化)** ——加强沟通增进了解

- 指挥统一，有序沟通
- 沟通要充分，决定要服从
- 听完再说，有问必答
- 尽量文字依据，减少口头传递
- 可越级沟通，忌越级管理
- 不要说时忘听，不要没听清就去做
- 扬善于公堂，规过于暗室，对事不对人

#### 8、**竞赛化**——物竞天择、优胜劣汰、剩者为王

- 人的快乐和痛苦，大多数是来自和别人的比较
- 激励一：诱因激励法(正激励)
- 激励二：恐惧激励法(负激励)
- 激励三：人性激励法(巧激励)