

团队激发六导法

主讲：张朝辉

【课程背景】

在现代企业中，不缺有能力的人，但可能缺少有意愿的人。在这个飞速变化和不断创新的时代，有效地激发组织中个体的意愿，成为向下管理的重中之重。深度挖掘和激活组织中的个体潜能，不再是简单的树立标榜、一味的考核，单一的物质激励等，而是协调组织中的人与人、人与事、人与利益的因素之间的关系。

如何围绕组织发展目标来激活组织和组织中的个体？哪些员工需要激励？哪些员工需要引导？哪些员工需要教导？哪里员工需要辅导？如何让员工在组织中树立牢固的信任感和成就感？

针对上述问题，本课程的团队激发六导法，在管理实践中已经显见成效。六导法管理理论即传承了我国经久不衰的管理思想精髓，又借鉴了先进企业比较科学的管理效率文件具有管理之道，又有实践工具。

《团队激发六导法》是管理者三维培育体系中“管理团队”的知识体系之一。

【课程收益】

- 1 理解管理者的思维模式
- 2 掌握激活个体和组织潜能的方法
- 3 掌握激发团队的六导方法
- 4 掌握领导力提升的六项关键技能
- 5 树立管理者的责任意识

【课程特色】

需求诊断：课前充分沟通，精准定位培训需求，并针对性设计案例。

情境设计：依据课前调研结果，设计工作场景案例，更便于理解和认知。

教学生动：互动讨论、实例分析、角色扮演、小组研讨等多种形式，课堂生动活跃。

工具落地：课堂上体验，课程中训练，多形式确保工具熟练应用。



【课程对象】

企业中、基层管理人员

【课程时间】

1天-2天 (6小时/天)

【课程大纲】

第一篇：管理者的两个转变

一、转变思维

- 1 系统化思维：决定一个人能否从管理者走向领导者
- 2 结构化思维：快速领会上级意图，准确判断下属心声
- 3 逻辑思维：提升思维逻辑能力，高效率地工作
- 4 创新思维：更新、创造和改变的意愿和能力决定你能走多远
- 5 聚合思维：卓越的管理都是紧紧地围绕着组织目标进行的

- 6 转变思维：完成从技术型思维向管理型思维的华丽转身
- 7 调整思维：从业务型思维到管理型思维的操作说明书

二、提高情商

- 1 低情商管理的八大不利影响
- 2 高情商管理者的十种表现
- 3 高情商管理者的七个沟通法则
- 4 提升高情商领导力的九个途径

第二篇 两个动作激活组织和个体

一、激活组织

- 1 何时激？何时励？
- 2 如何激，如何励？

二、激活个体

- 1 西方案例详解：如何从“冰山理论”找到激励的感觉
- 2 东方案例详解：如何从“朝三暮四”看员工激励

第三篇 打造高绩效团队的六导法

一、引导：上下同心同欲的共识管理

- 1 解决员工的“思路与观念”问题
- 2 解决员工的凝聚力问题
- 3 解决员工工作方向的问题
- 4 解决员工的主观能动性和自动自发的问题
- 5 先让一部分人跟上来，该引导哪类员工？
- 6 不同类型的员工，该怎么引导？

二、指导：让该跟上的人跟上，三个基本面决定指导方针

- 1 员工胜任能力模型的形成途径与三个基本面的判断
- 2 工作方向指导三个策略
- 3 工作方法指导三个要领
- 4 工作流程指导的两个方法

三、辅导：让必须跟上的人跟上

- 1 教练：马儿并不知道要去哪儿，但是车夫知道要去哪儿
- 2 教练型管理者的三个作用和教练方式
- 3 辅导：解决团队成员的“技能”问题
- 4 专业能力提升的指导方案与步骤
- 5 辅导员工的四把标尺
- 6 教练与辅导员工必须掌握的四个技能

四、疏导：让员工做最好的自己

- 1 对员工性格改善的指导建议
- 2 解决团队成员的“内心”问题
- 3 员工压力疏导六法
- 4 提升员工压力承受力的三种方法
- 5 员工情绪管理三法

五、励导：解决团队成员的“自驱力”问题

- 1 新经济时代下新生代员工的行为特征

- 2 领导和管理新生代员工的挑战
- 3 新经济时代下新生代员工的激励方向
- 4 员工性格不同，激励方式也应不同
- 5 激励下属的四个误区
- 6 激励下属的六个有效步骤
- 7 自我激励的五个步骤

六、督导：指导性的督促

- 1 从三个方面进行督导保证员工的思想行为不脱轨
- 2 用三种方法进行工作任务的执行督导
- 3 用三种方法进行情感上的督导

第四篇 用领导的方式去管理

一、管理者领导力模型形成的五个阶段

- 1 自我成长与临危受命
- 2 服从与探索
- 3 大胆实践与风格形成
- 4 管理创新和与时俱进
- 5 人性理解与无为而治

二、提升领导力的六个关键

- 1 两大领导力提升管理水平
- 2 管理者的四种决策类型
- 3 科学决策的六个步骤
- 4 提升决策力的七个途径
- 5 做好三个方面优化工作流程
- 6 打造高效团队三法