

# 团队赋能工作法

## 【课程背景】

“工欲善其事，必先利其器”，在多变的今天，只有管理意识的变更才能带动组织有积极拓展的动力，这才是推动组织发展实现目标的关键。本培训课程将帮助中层管理者改变管理理念、思维方式、加强班中层管理者的角色认知与职责认知。提升其综合素养与自我效能，解决中层管理者在实际工作中遇到的目标管理、时间管理以及计划执行的能力，提高和改善沟通能力，学会培养和带领下属的技巧，强化团队建设与管理能力！

【培训受众】 中、高层管理人员；人事部门

## 【课程收益】

1. 正确认知赋能和赋能的意义及迫切性，从而有效为团队赋能；
2. 明白赋能的基本原理、相关逻辑及核心要点，掌握赋能的实操方法；
3. 系统训练团队赋能的 7 个要素，进而掌握赋能体系，全面实现团队赋能。
4. 课程终极目标就是帮助领导者掌握让团队更加敏捷、高效、强大的方法论。

【课程时长】 1-2 天（6 小时/天）

## 【课程大纲】

第 1 章 不赋能，则覆灭——领导的核心不是管理，而是赋能

1. 重新定义管理：“科学管理”已不科学，“领导赋能”已成趋势；
2. 构建团队赋能模型：  
D1：释放团队潜能：增加规定&精简规定；按部就班&灵活应变。  
D2：与人才共同成就：打造自我&成就团队；增加人员&挖掘潜力。  
D 3：让团队自主驱动：创造团队赋能感的五个要素。

第 2 章 如何打造小而美的敏捷团队？

1. 敏捷团队：从蜘蛛组织到海星组织
  - (1) 何谓蜘蛛组织到海星组织
  - (2) 团队×团队；纪律×自由；集权×分权。
2. 第一步：大组织裂变小团队
  - (1) “去中层”行动；
  - (2) 什么是：让听得见炮火的人呼唤炮火
3. 第二步：建立自主决策机制
  - (1) 自决：让人人都是 CEO；
  - (2) 透明：减少信息“空隙”；
  - (3) 包容：“试试，不要紧”。
4. 第三步：根植团队协同基因
  - (1) 基因 1：第 3 选择；

(2) 基因 2：内部客户服务。

### 第 3 章 如何充分赋权？

#### 1. 什么是赋权？

- (1) 赋权与授权的区别；
- (2) 什么是充分赋权？

#### 2. 我们应赋权给谁？

- (1) 春江水暖鸭先知；
- (2) 如何选择合适的赋权人选？

#### 3. 不要“抢”员工的责权利

- (1) 为什么他们喜欢指挥“驾驶员”？
- (2) 如何做个安静拿着地图的“副驾驶”？
- (3) 如何尽量让员工去表现？

#### 4. 掌握两大赋权模型+六字诀。

### 第 4 章 如何建立人企联盟关系？

#### 1. 什么是人企联盟关系

- (1) 彼此承诺，共同成就；
- (2) 我们是团队，而非家庭；
- (3) 可以离职，但不离盟。

#### 2. 第一步：找到合适的人才

- (1) 招聘环节的三个“心”；
- (2) 招聘思维的三个误区；
- (3) 面试环节的去伪存真。

#### 3. 第二步：包容多样性，创造最大合力

- (1) “木匠思维”：如何看透员工规格？
- (2) “严丝合缝”：如何创造最大合力？

#### 4. 第三步：夯实人才联盟关系

- (1) 如何用“心”设计“薪”？
- (2) 如何把时间投资给员工？
- (3) 如何以开放心态相互成就？

### 第 5 章 如何打造人才“生态链”？

#### 1. 人才培育的三个核心问题

- (1) 谁是首席培训官？
- (2) 一流人才的培育法则；
- (3) 人才培训的关键密码。

#### 2. 构建量产体系，打造人才梯队

- (1) 师徒制：如何让新人快速上手？
- (2) 储干制：如何把“苗子”打造成“干将”？
- (3) 璞玉计划：如何把“潜力股”升级为“明星股”？
- (4) 轮岗计划：如何让将才跨界，变帅才？

#### 3. 建立游戏模式，练就卓越人才

- (1) 以赛代练：如何促使人才加速？

- (2) 替补体系：如何催化人才蜕变？
- (3) 淘汰机制：如何迫使人才进化？
- 4. 打造同修文化，加速团队熔炼
  - (1) 共勉：如何让团队共同鞭策？
  - (2) 共情：如何用行动感染团队？
  - (3) 共创：如何让群众教育群众？

## 第6章 如何激活员工的内驱力？

- 1. 第一步：启导共同愿景
  - (1) 如何向灵魂深处要答案？
  - (2) 如何翻译成团队想听的话？
  - (3) 如何将愿景植入员工的心里？
  - (4) 如何让行动跟上“愿景”的步伐？
- 2. 第二步：共建态度标准
  - (1) 如何深度挖掘和数度提炼？
  - (2) 如何用行动和仪式感来诠释？
  - (3) 如何用“热炉定律”来捍卫？
- 3. 第三步：把握员工的核心需求
  - (1) 五层需求如何“对症下药”？
  - (2) 三个维度如何“精准卡位”？
  - (3) 保健激励如何“即时升级”？
- 4. 第四步：全面有效地激励团队
  - (1) 如何奖励让人“如狼似虎”？
- 1) 如何采取走心计划“创造感动”？

## 第7章 如何让团队自主思考？

- 1. 以赋代教
  - (1) 重点不是教，而是学；
  - (2) 促动，让他产生顿悟；
  - (3) 如何促动：六句口诀。
- 2. 赋思的第一技能：深度聆听
  - (1) 第四级聆听；
  - (2) 3R 聆听模式。
- 3. 赋思的第二技能：高能提问
  - (1) 赋能式问话的技巧；
  - (2) 精准提问的七个“抽屉”；
  - (3) 直逼本质的五个“WHY”。
- 4. 赋思的第三技能：群策群力
  - (1) 需要追求意见一致吗？
  - (2) 两个群策群力的方法；
  - (3) 如何让会议碰出火花？

## 第8章 如何打造自驱性执行力？

## 1.执行力的两个评判标准

- (1) 标准 1：能动性；
- (2) 标准 2：创造性。

## 2.第一步：结果定义

- (1) 为什么要定义结果？
- (2) 如何定义结果？

## 3.第二步：赋责

- (1) 责任除以 2 等于 0 ；
- (2) 僵化、优化、固化；
- (3) 小心，责任跳到上级身上；
- (4) 问责与容错的尺度。

## 4.第三步：督导

- (1) 深度跟进，是赋能的一部分；
- 指导化、例行化、图表化、汇报化。
- (2) 动力源自对结果的有效反馈。

□有效反馈的基本原则；

□有效反馈的基本技巧。

## 5.第四步：复盘

- (1) 什么是复盘？
- (2) 团队复盘的六个流程。