

卓越管理的七个习惯和工具-2 ©

——卓越管理加速器

课程介绍：作为管理者，你有以下这些困惑吗？

- 学习了很多管理和领导力的课程，管理效果仍然不好？
- 管理和领导力方面的理论如何落实在行动上？
- 我如何改变自己原有的个人习惯？
- 有什么方法可以帮助我管好自己的情绪吗？
- 有什么方法可以使我有效地沟通工作标准，避免员工做的不是我想要的吗？
- 有什么方法可以让我更好地进行决策吗？
- 有什么方法可以使反馈更有效吗？
- 有什么方法让员工都能说出自己的想法，为团队献计献策吗？
- 有什么方法能很好地建立和维护信任关系吗？
- 有什么方法能快速提升员工的绩效吗？

很多企业每年都为各层级管理者/领导者投资安排各种的管理和领导力培训，然而结果是没有多少管理者/领导者能真正将培训学习的知识、理论及方法有效地运用到自己的工作和管理实践中，管理的效能仍然差强人意。本培训是按照行为学习法设计的体验式学习过程，不讲高深的管理和领导力理论，只从影响管理效能的关键因素开始，学习运用高效的方法和工具来提高管理效能。不管你们的管理者是否参加过众多的管理和领导力培训，都可以通过学习和演练其中的7个卓越习惯和7个管理效能工具，加速提升管理的效率、效果、效益和效能。这些习惯同样可以运用到个人生活之中，提升个人及家庭的幸福指数。

这是一个经典的培训，历经6年200多场的培训验证并迭代到了3.0版，优化了加速度模型和课程设计，使培训更有针对性地帮助管理者解决工作中的问题。本培训课程的1.0版已经在2015-2017年间经过世界100强、银行业全球排名第二的汇丰银行超过100期（汇丰中国、汇丰全球商务、汇丰全球技术、恒生银行、汇丰村镇银行）的培训验证。培训学员覆盖了汇丰银行分行行长、支行行长、客户经理、公司总部各级领导力人员超过2500人，学员满意度超过90%。每期培训2个月后的电话跟踪反馈结果，学员应用度超过95%，普遍的反应是：

- “能够更好地管理自己的情绪（ETC），通过改变自己改变了与员工的关系”；
- “决策更加轻松、准确和有依据，员工支持度非常高”；
- “在与员工的工作沟通中能够清晰的达成共识（RCRA），提高了工作效率”；
- “通过有效的反馈（+EBI）增加了员工的信任”；

- “能够更好的聆听员工的想法，给员工充分发表意见的机会（TimeOut）”；
- “能够更好地与员工建立信任关系”；
- “能够及时与员工进行绩效谈话，激发员工的积极性和能动性”；
- “在家庭生活中能够通过管理自己的情绪，家庭关系和谐了”；
- “在与子女的交流上更有方法和效果，感觉受益终生！”

学习目标：

- 了解提升管理效能的关键因素；
- 学习管理效能加速度模型；
- 学会并熟练运用卓越管理的7个习惯和7个工具；
- 通过综合演练提高和巩固卓越管理习惯及工具；
- 结合自己的工作和生活加速提高管理效能。

培训对象：各层级管理者、领导力者

培训时间与方式：

时间：2天

方式：讲授、习练、角色扮演、讨论与分享、录像观摩、沙盘训练等



卓越管理加速器模型

培训内容：

时间	培训内容	培训方法及演练
第一天 上午	第一部分：管理效能的影响因素与管理效能加速度模型 <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理效能危机 2. 管理效能的影响因素 3. 管理效能加速度模型 3.0 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开场引导：Checkin; 2. 学员活动 1：管理者面对的管理效能危机； 3. 学员活动 2：管理效能的关键影响因素； 4. 观看录像：管理者的做法与管理效能； 5. 介绍管理效能加速度模型； 6. 介绍加速管理效能的7个习惯于7个工具

		<p>第二部分：加速管理效能的七个习惯+七个工具</p> <p>习惯 1：管理好自己的情绪</p> <p>-理清管理行为动机 (5Why)</p> <p>-情绪/思维/行为/触发因素</p> <p>-工具 1：ETC</p>	<p>7. 学员活动 3：管理者的情绪与影响；</p> <p>8. 学员活动 4：创造不可能的结果；</p> <p>9. 介绍“盒子”思维模式、陷入“盒子”的原因及跳出“盒子”的意义和方法；</p> <p>10. 介绍理清管理行为动机的方法—5 个为什么；学员运用 5 个 WHY 进行自我动机分析；</p> <p>11. 介绍习惯一，学员个人练习：情绪/思维/行为/触发因素</p> <p>12. 工具一：观看工具录像并与学习伙伴走位演练 ETC</p>
第一天	下午	<p>习惯 2：做出更明智的决策</p> <p>-管理者决策的有效性问题的 5 个要素</p> <p>-工具 2：4P</p> <p>习惯 3：设定满意标准</p> <p>-目标和工作任务沟通中遇到的常见问题</p> <p>-工具 3：RCRA</p> <p>习惯 4：寻求有效的双向反馈</p> <p>-反馈中的情形与结果</p> <p>-工具 4：+EBI</p>	<p>1. 小组活动：集体旅行决策</p> <p>2. 介绍管理者决策的有效性问题的 5 个要素</p> <p>3. 介绍习惯二：做出更明智决定；工具二：4P</p> <p>4. 学员活动：4P 工具练习</p> <p>5. 学员活动：目标和工作任务沟通中遇到的常见问题</p> <p>6. 介绍卓越习惯三设定满意标准：工具三：RCRA，观看工具录像</p> <p>7. 学员活动：学习伙伴 RCRA 练习</p> <p>8. 学员互动：反馈中的情形与结果</p> <p>9. 介绍习惯四：寻求双方反馈；工具四：+EBI，观看工具录像</p> <p>10. 学员演练工具 4</p> <p>11. 家庭作业 (+EBI)</p>
第二天	上午	<p>习惯 5：建立信任关系</p> <p>-个人信用测评</p> <p>-工具 5：4Cores (4 个核心)</p> <p>-建立关系信任的 13 种行为</p> <p>习惯 6：创建开放团队氛围</p> <p>-团队氛围造像</p> <p>-工具 6：Timeout</p>	<p>1. Checkin，第一天复习，家庭作业应用分享</p> <p>2. 学员互动：自信与被信任</p> <p>3. 学员自我测评：我的个人信用度</p> <p>4. 介绍习惯五：加强个人信用：工具五：个人信用的四个核心：诚实、动机、能力、成果</p> <p>5. 学员活动：个人信用检讨与分享</p> <p>6. 介绍建立信任关系的 13 种行为（史蒂芬·柯维）</p> <p>7. 学员互动：团队氛围造像</p> <p>8. 介绍习惯 6：创建开放团队氛围和工具 6：Timeout</p> <p>9. 小组活动：开会了</p>
	下	<p>习惯 7：定期进行绩效/执行工作辅导</p>	<p>1. 学员互动：你是如何追踪员工的工作绩效的？</p> <p>2. 介绍习惯七：定期开展有效的绩效谈话；工具</p>

午	<p>-你是如何追踪员工的工作绩效的？</p> <p>-工具 7：3Cs(绩效辅导谈话三步骤)</p> <p>-角色扮演：绩效谈话</p> <p>第三部分：综合应用训练</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 综合应用训练 2. 学习情况自我总结评估 3. 学员运用“+EBI”进行互相反馈； 4. 学员行动计划 <p>课程总结回顾 (Checkout)</p>	<p>七：3Cs（绩效辅导谈话 3 步骤）</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 角色扮演：每组 3 人，分别扮演经理、下属和观察员，经理按照真实情况模拟绩效会谈 3 步骤，结束后互相反馈；轮换角色进行绩效会谈（每轮 20 分钟）； 4. 综合应用练习：每个小组创建一个项目并开展工作，在工作过程中运用到 7 个习惯和 7 个工具，设置观察员进行观察和反馈（30 分钟） 5. 介绍总结评估阶段满意标准，学员对两天的学习情况用“+EBI”工具进行自我总结评估并给予每个学员进行“+EBI”反馈； 6. 学员行动计划 7. 课程总结回顾 8. Checkout
---	---	--



