

业绩突破之战略人力资

——人才的选、用、育、留之道

【课程简介】

课程时间	2天（6小时/天）
授课对象	高管/中层管理者/储备干部
授课方式	内训（根据客户需求订制）

【课程背景】



大部分企业把业绩冠军和业务能手提拔为经理，但他们并没有接受过领导力的训练，他们会做专业，但不会带队伍，有的人当上经理后，团队带散了，自己的业务也耽误了，造成了双输。

其实，领导力是可以培养和训练的，业务能手要经过领导力的训练才能成为一名真正的合格的领导者。管理者不等于领导者，有权利不一定别人服你，领导力就是别人自愿跟随你的能力。

未来的领导在组织中应该是赋能型领导，而不是命令型领导，更不应该再充当“一马当先”、“事事插手”的英雄，而是要将更多的时间、精力去构建良好的文化围和支持环境，自上而下的释放员工自主工作的权力，激发员工创新的能量和能力！

赋能型领导者的七项习惯：

1、为什么领导者忙得不可开交，员工还有时间上网游戏？

第一项: 要事第一，紧盯公司战略，学会做重要而不紧急的事

2、为什么当了经理以后工作却常常是“找经理”、“被经理”

第二项: 责任锁定，让责任始终在下属的肩上，下属才能成长

3、为什么事事“一马当先”却看不到下属“独当一面”

第三项: 授权赋能，赋予员工权力，激发组织活力

4、为什么自己分身乏术还是换不来团队的鼎力相助？

第四项: 培训辅导，培养下属负责任的能力

5、为什么团队执行效率不高，还要天天发牢骚

第五项: 竞争淘汰，赋能团队成长的首要方法是建立起竞争对抗的机制，在竞争中实现组织的自我驱动和自我进化

6、为什么新员工成长缓慢？为什么老员工过去的错误重复犯？

第六项: 复盘改善，把经验变成能力，把改善变成习惯

7、为什么再三强调的工作最终还是落了空？为什么交代了多次，员工还是不主动？

第七项: 有效沟通，达成共识，上下同欲，积极协同

【课程价值】

价值一：训练招聘人才的能力—招聘是一种营销，只有打开找人的大门才能考核和淘汰

价值二：训练留住人才的能力—留人靠留心，留心不仅仅靠待遇，更靠文化和机制

价值三：训练解决问题的能力—领导者跟员工的区别就是解决问题的能力

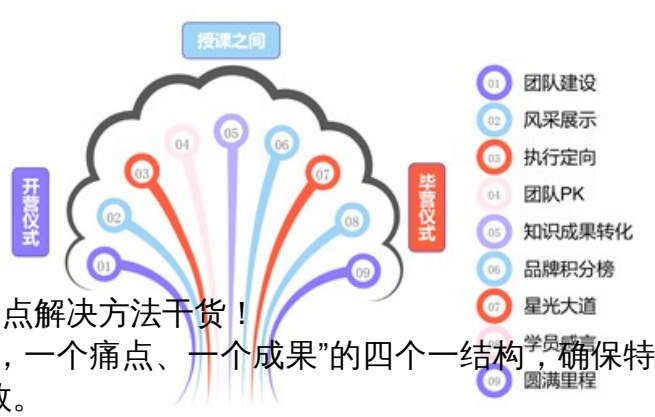
价值四：训练有效沟通的能力—提高日常沟通、会议沟通的能力

价值五：训练目标管理的能力—提高目标制定、目标分解、计划制定及团队执行能力

【授课形式】

→→不是培训 是训练

→→体验式 授课模式

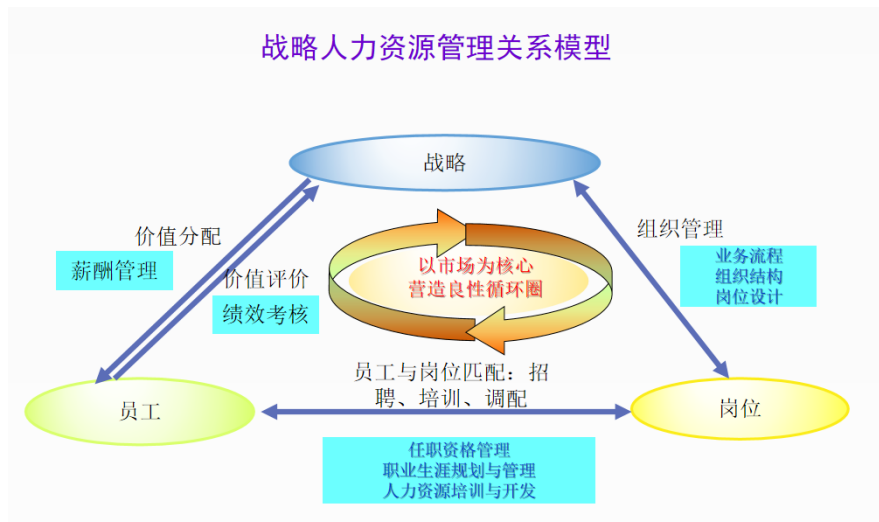


【课程亮点】

→→课程类型：干货！干货！全职场痛点解决方法干货！

→→课程设置：“一个知识，一个场景，一个痛点、一个成果”的四个一结构，确保特训营课程：听的懂、拿得走、用得上、有实效。

【课程模型】



课程大纲

第一讲：如何建设团队——人才的选、用、育、留

一、如何选人？——招聘也是一种营销

1、为什么人招不来？

- (1) 招聘渠道的问题
- (2) 招聘思维的误区
- (3) 邀约话术的问题
- (4) 面试流程和话术问题

【案例：人为什么都走了？】

2、如何选择有效的招聘渠道？

- (1) 如何使用线上渠道？
- (2) 如何使用大学合作和招聘会？
- (3) 如何使用转介绍招聘模式？

【工具：线上渠道的使用】

3、如何提升入职率？

- (1) 如何有效筛选简历？
- (2) 如何使用邀约流程及话术？
- (3) 如何巧用面试的流程及话术？
- (4) 面试秘密武器——集体面试工具

【实操演练：集体面试】

【工具：面试流程及话术】

4、如何用营销方式吸引真正的人才？

- (1) 如何在面试中测试价值观？
- (2) 如何在面试中运用吸引技巧？
- (3) 如何用“约法三章”法锁定人才？

二、如何用人？——录用时植入文化基因

- 1、如何在入职第一天震撼他的心？
- 2、如何在入职第一周留住他的心？
- 3、如何在入职第一月锁定他的心？

【工具：入职第一天流程、第一周流程、第一月流程】

三、如何育人？——训练团队的四个核心

- 1、相马不如赛马——如何建立 PK 机制？
- 2、如何用把绩效考核的阻力变成动力？
- 3、如何快速复制人才？——人才复制系统
- 4、如何教会徒弟，师傅更加成功？——师带徒激励机制

【工具：绩效考核表】

四、如何留人？——留人的三大绝招

- 1、如何用机制留人？——九段晋升工具
- 2、如何用文化留人？
- 3、如何用领导力留人？

【工具：九段模式】

第二讲：如何带出一支真正的团队？——领导力

一：什么是领导力？

1. 领导力就是让别人自愿跟随你在能力
2. 领导力的最高境界不是职位，而是影响力。
3. 领导分五种：
 - 1) 权力型领导
 - 2) 关系型领导
 - 3) 战功型领导
 - 4) 教练型领导
 - 5) 魅力型领导

【测试：你是几级领导？】

二：领导力五大法则

1. 盖子法则
2. 信任法则
3. 吸引力法则
4. 亲和力法则

5. 接纳法则

【案例：我看你不顺眼】

三：责任管理 7 大方法

领导者意味着责任越多，权利越少。

领导者第一是定位，第二是责任心。

1. 锁定责任，让责任在下属身上
2. 责任归位，只做自己该做的事儿
3. 与下属沟通责任背后的意义
4. 没有检查就没有承担责任的员工
5. 善与激励负责的员工
6. 培养下属承担责任的能力
7. 淘汰不承担责任的下属

【大型互动情景领导力训练：领袖风采】



第三讲：领导力提升方法——问题管理与高效沟通

一、 问题管理

1. 正确的认识问题
2. 问题的分析——找寻问题背后的问题

3. 5个谁和5个为什么？
4. 问题的发生层和发现层的区别

【案例：丰田的5W法】

二、高情商管理与高效沟通

1. 高情商管理的思维逻辑：百分百责任
 - 谁受益、谁负责
 - 别人犯错不是我犯错的理由
 - 如果我是问题的一部分，先解决我的问题
2. 高效沟通的三原则
 - 先解决心情、再解决事情
 - 谈论行为不谈论个性
 - 积极聆听

三、职场情商修炼--如何管理情绪？

- 改变自己的情绪关注点(案例分析)
- 学会和自己辩论(案例分析)
- 拒绝二次伤害

【训练：情绪管理的釜底抽薪法】

第四讲：如何领导新生代？

一、如何认识新新生代？

1. 新新生代生活的时代背景是什么？
2. 新新生代的素质模型有什么？
3. 新新生代的能力特质是什么？
4. 新新生代的思维特点是什么？
5. 新新生代的心理特征是什么？
 - 1 认知特征
 - 2 情感特征
 - 3 意志特征
6. 如何让新新生代认可你？
 - 1 不要先入为主贴不良标签
 - 2 扬长避短、用其所长
 - 3 山不转水转、顺势引导

二、从调研数据知道新新生代如何看我们

1. 新新生代怎么看待工作？
2. 新新生代最不喜欢的上司是什么样的？
3. 新新生代工作过失如何处理？
4. 新新生代离职原因分析
5. 一线管理者最需要改善的地方是什么？

三、如何做一个新新生代员工喜欢的上司？

4. 领导力就是让别人自愿跟随你在能力
5. 领导力的最高境界不是职位，而是影响力

6.为什么员工的执行力等于领导的领导力？

7.在日本企业中，领导给员工交代工作任务为什么需要交代五遍？

8.什么是提升领导力的四重修炼？

- 1 如何建立信任？
- 2 如何建立团队？
- 3 如何建立体系？
- 4 如何建立文化？

四、领导和管理的区别

1、为什么说“领导的核心驱动力是”尊敬和信任”？”

2、为什么说“管理的核心驱动力是“怕”？”

3、大型互动——领导的四大特征：

- 1 共同目标
- 2 及时反馈
- 3 清晰明确的规则
- 4 自愿参与

4、管理者的三大角色

五、沟通视窗——领导的沟通能力



1、公开象限与隐私象限

2、盲点象限与潜能象限

3、四个象限如何相互转化？

六、领导技术

1、如何倾听、提问？

2、如何及时反馈？反馈的要点——警惕“推理阶梯”

3、如何做正面反馈和负面反馈？

4、如何激励？

5、如何授权？

6、如何做时间管理？



—— IBM公司总裁兼CEO路易斯·郭士纳