

强基固本--金牌班组长九项能力修炼

课程背景：

在电力行业中，班组作为生产和运维的基本单元，其运作效率和团队协作能力对电网的稳定运行和电力供应的可靠性起着至关重要的作用。班组长作为这个单元的领导者，他们的管理能力和专业技能对于确保电力系统的高效运行、设备维护以及团队士气都有着直接的影响。班组长需要具备以下几项关键能力：

角色力：班组长需要明确自己在组织结构中的位置和相关职责。

识别力：能够准确识别生产过程中的人的问题和风险。

培育力：培养团队成员的技能和知识，提升他们的专业水平。

改善力：持续改进生产流程，优化作业方法，提高生产效率和降低成本。

规划力：合理规划生产计划，确保资源的有效分配，提高生产效率。

执行力：监督团队成员的工作进度，确保按时完成生产任务。

沟通力：与团队成员、其他班组以及管理层保持良好沟通。

凝聚力：增强团队成员之间的协作，提高团队的整体战斗力。

协作力：跨班组的项目中，班组长需要协调各方资源，确保项目的顺利进行。

通过《强基固本--金牌班组长九项能力修炼》系列课程，班组长可以系统地提升这些核心能力，从而在电力行业中发挥更大的作用，为企业的稳定发展和电力供应的可靠性提供坚实的基础。

课程收益：

价值 1：角色力修炼--亮出实力，成为金牌班组长

价值 2：识别力修炼--读懂人心，更有效管理部属

价值 3：培育力修炼--赋能下属，更有效胜任工作

价值 4：改善力修炼--降本增效，更有效提高品质

价值 5：规划力修炼--布置工作，更有效完成目标

价值 6：执行力修炼--监督过程，更有效拿到结果

价值 7：沟通力修炼--清晰表达，更有效达成共识

价值 8：凝聚力修炼--上下齐心，更有效塑造团队

价值 9：协作力修炼--消除障碍，更有效促进合作



《强基固本--金牌班组长九项能力修炼》课程说明书

课程收益 <ul style="list-style-type: none">价值1: 角色力修炼—亮出实力，成为金牌班组长价值2: 识别力修炼—读懂人心，更有效管理部属价值3: 培育力修炼—赋能下属，更有效胜任工作价值4: 改善力修炼—降本增效，更有效提高品质价值5: 规划力修炼—布置工作，更有效完成目标价值6: 执行力修炼—监督过程，更有效拿到结果价值7: 沟通力修炼—清晰表达，更有效达成共识价值8: 凝聚力修炼—上下齐心，更有效塑造团队价值9: 协作力修炼—消除障碍，更有效促进合作	课程总模型 <p>强基 固本</p> <p>课程子模型</p> <p>案例展现</p>	课程对象 <ul style="list-style-type: none">班组长一线管理者业务骨干、后备精英 产品卖点 <ul style="list-style-type: none">系统化的学习框架--九大能力修炼情景化的落地教学--九类痛点挖掘可视化的成果输出--九项成果输出 产品配套 <ul style="list-style-type: none">课程说明书课程学员手册课程宣传文案课程学习沙盘课程工具箱课程项目方案 老师介绍 <p>王开华老师 金牌讲师 管理实战专家 高级企业培训师 10年新生代员工辅导与管理经验 世界500强培训经验</p>
产品特点 <p>情境实战教学 聚焦业务场景—还原班组长业务场景问题，聚焦萃取金牌班组长成功基因 探究管理痛点—基于班组管理过程中可能遇到的痛点，重点探究有效解决之道 团队共创学习—导入团队共创式学习，深度互动教学，从业务中来回到业务中去</p> <p>导师经验—来自500强企业导师的班组管理方法 领先工具—采用业绩倍增的高效落地的行动策略 行业借鉴—萃取领先企业班组的关键成功经验 复盘总结—洞察多行业班组管理失败的共同规律 系统设计—建构模块化的训练高效班组的逻辑</p>	承接战略 赋能部属 推动运营	

课程特点：

1. 课程具有极强的实用性，结合电力行业特点，带领班组长学会提升个人能力，30%的理论+50%的方法+20%的实例。
2. 聚焦电力行业相关的工作场景，帮助学员发现实际问题并进行精确引导，从而达到学以致用目的。

课程大纲

第一章：角色力修炼

章节讨论：电力行业优秀班组长的画像是什么？

第1讲 明确角色职责

1、五大职责

- 对上司：执行与辅佐
- 对下属：指挥与负责
- 对同级：协助与分担
- 对外部：公关与服务
- 对自己：自律与成长

课程讨论：班组的存在理由与存在条件是什么？

2、六大角色

- 目标制定者
- 计划推进者
- 问题解决者
- 团队凝聚者
- 人才培育者
- 资源整合者

课程讨论：班组长常见的角色错位有哪些？

3、五大转变

- 职责转变：由个人工作到团队管理
- 对象转变：由具体业务到人事平衡
- 考核转变：由个体绩效到团队绩效
- 方式转变：由直接负责到间接控制
- 驱动转变：由个人英雄到团队领袖

课程练习：角色丛画像--定义工作情景中的角色与职责

第2讲 明确观众期待

1、识别各角色丛的观众

- 第一观众
- 第二观众

2、预设不同观众的期待

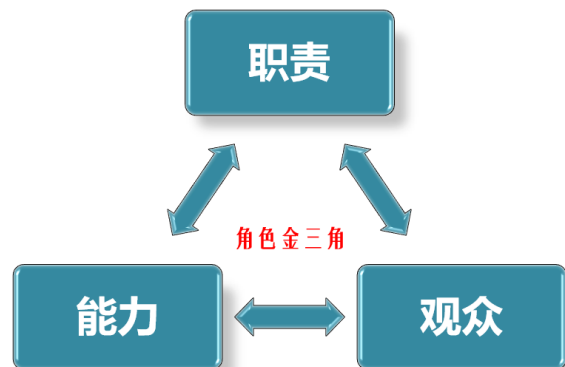
- 以身作则的需求
- 专业做事的需求
- 获得支持的需求
- 达成目标的需求

课程练习：观众画像--定义工作情景中的观众与期待

第3讲 明确修炼方法

1、彩排--备忘录

- 每项任务产生的目的是什么？



- 观众想要实现的期待是什么？
- 怎样做才能达到最佳的状态？

2、演出--事上磨

- 勇敢面对
- 不怕犯错

3、复盘--多反思

- 自己复盘
- 团队复盘

课程练习：角色扮演

成果输出 1：角色修炼表

第二章：识别力修炼

章节讨论：70/80/90/00 后的价值观差异？

第 1 讲 了解员工心理特征

1、五大认知特征

课程讨论：小刘迟到被罚钱，气冲冲来找组长，怎么

2、五大情感特征

课程讨论：员工的感恩心缺失的原因？

3、五大行为特征

课程讨论：员工的责任心缺失的原因？

4、五大心理需求

课程讨论：工作中员工的不喜欢的事有哪些？

5、五种性格类型

课程练习：DISC 性格测试

第 2 讲 采用柔性管理方式

1、基层员工给管理者的挑战

- 制度拳头力量衰弱
- 文化大旗雄风不在
- 团队合作流于口号
- 管理成本逐渐增加
- 目标执行虎头蛇尾

课程讨论：如何破解“制度化”与“个性化”的矛盾？

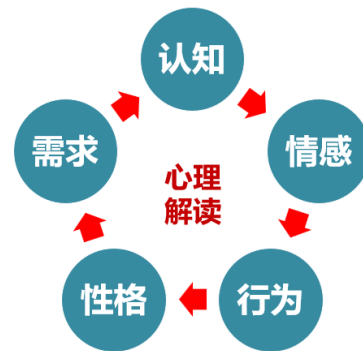
2、基层员工不喜欢管理方式

- 不公平对待下属
- 忽视员工的感受
- 安排工作不合理
- 成果得不到认可
- 批评员工情绪化
- 成长得不到辅导
- 过度关注小细节

课程讨论：列举自己与员工激烈冲突的场景

3、命令到赋能管理方式转变

- 坚守：制度化与规范化
- 增加：个性化与尊重化



课程讨论：员工是工具人 or 复杂人？

成果输出 2：人性识别表

第三章：培育力修炼

章节讨论：任职条件 - 现有能力 = 差距？

第 1 讲 岗位任职资格制定

1、不合格的行为

- 知识不足--不知道
- 技能不足--不会做
- 态度不足--没做好

案例讨论：小梅生产了许多不良品，原因是什么？

2、岗位需求分析

- 工作职责
- 工作内容
- 工作要求
- 工作标准

课程练习：不同岗位需求分析

3、能力地图绘制

- 工作知识 (K)
- 工作态度 (A)
- 工作技能 (S)
- 工作习惯 (H)

课程练习：不同岗位能力绘制

第 2 讲 任职能力培养策略

2、员工辅导四策略

- D1 阶段：低能力高意愿--指令型辅导
- D2 阶段：低能力低意愿--教练型辅导
- D3 阶段：高能力低意愿--支持型辅导
- D4 阶段：高能力高意愿--授权型辅导

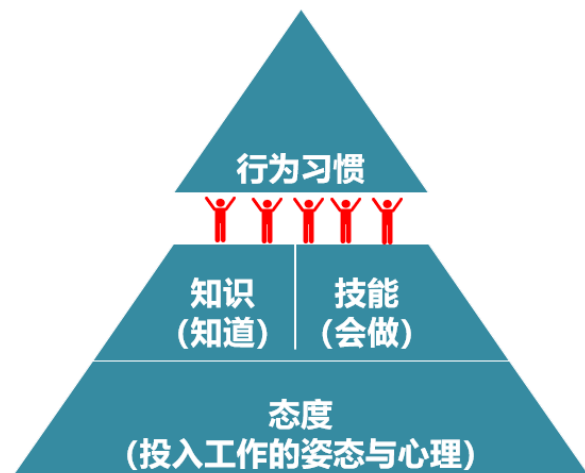
案例讨论：小王的辅导策略

1、心态改变五方法

案例讨论：小刘不愿意做 5S，怎么办？

2、技能训练六步骤

成果输出 3：岗位能力地图



第四章：改善力修炼

章节讨论：你有改善问题的意识和方法吗？

第 1 讲 树立起问题意识

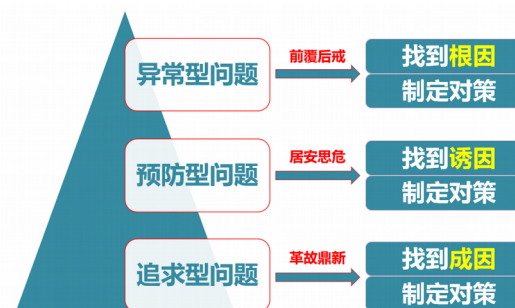
1、提升效率从解决问题开始

课堂讨论：差距来自哪里？

2、解决问题从发现问题开始

3、发现问题从精准定义开始

- 定义理想状况
- 描述实际状况



- 评估真实差距

课程讨论：各小组提出自己工作中的痛点问题（2-3个/组）

第2讲 学习解题的思路

1、了解问题种类

- 异常型问题--通过改善恢复应有状态
- 预防型问题--通过排除维持应有状态
- 追求型问题--通过改变突破现有状态

2、掌握解题思路

- 异常型问题--前覆后戒，找到根因，制定对策
- 预防型问题--居安思危，找到诱因，制定对策
- 追求型问题--革故鼎新，找到成因，制定对策

成果输出 4：问题分析与解决方案

第五章：规划力修炼

第1讲：落实目标--做正确事

课程讨论：指南针 PK 导航仪

课程练习：设想自己的导航仪系统

一、制定目标

1. 具体的(S)--业务场景
2. 可衡量(M)--定量
3. 可达成(A)--资源

课程练习：5W2H2R 思考法

4. 相关性(R)--契合上级目标
5. 时间性(T)--进度

课程练习：参照“SMART 法则”，用 1 句话描述一个重要目标

二、定义标准

1. 目标分解

案例学习：销售目标的分解

2. 关键结果

案例学习：小刘达成年销售目标的过程性指标

三、评估策略

1. 策略四个层级

课堂讨论：接待好“VIP 客户”的道法术器

2. 评估策略步骤

四、拆解任务

1. WBS 分解方式
2. WBS 分解标准

五、预估工时

1. 各项任务排序
2. 找出关键路径
3. 推算项目时间

课堂练习：甘特图、要径分析法

六、委派工作

1. 委派工作四问

课程讨论：四个组长，主任应该把工作交给谁？

2. 四种委派方式

课程讨论：王组长的委派为什么会失败？

3. 委派工作原则

七、预防风险

1. 理清风险方向

2. 计算风险指数

课堂练习：FMEA

成果输出 5：工作计划表

第六章：执行力修炼

第 1 讲 进行有效监督

1. 让执行视觉化

课程讨论：知行不一的大脑原理

2. 树立做事态度

课程讨论：如何远离“拖延症”？

3. 预防结果假象

4. 做好关键跟踪

课程练习：制作追踪点检表

5. 快速处理异常

课程练习：异常处理记录表

第 2 讲 员工自我控制

1. 自我驱动六个要点

案例学习：华为的五级责任心态

2. 锁定责任三个步骤

案例讨论：忙碌的王总与高效的刘总

第 3 讲 落实日常检查

1. 班前准备

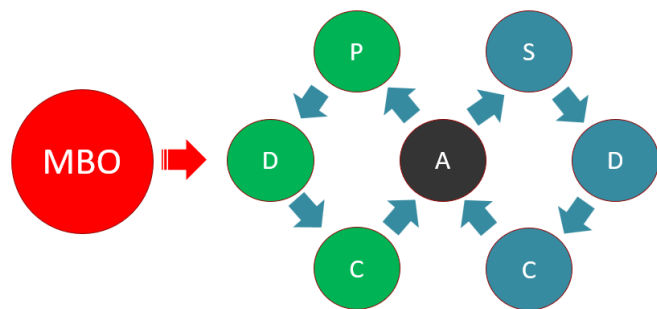
2. 班前会议

3. 班中控制

4. 班后交接

课堂练习：编辑自己的日常行为清单

成果输出 6：执行检查表



第七章：沟通力修炼

章节讨论：为什么对方没有完整接收到信息？

第 1 讲 确保有效接收

1. 有效接收五个要素

游戏互动：我说你画

2. 有效接收两个法则

● 乔哈里窗--减少盲区

● 信息漏斗--减少衰减

课堂练习：小王完成任务后挨了批，谁的原因？

3. 清晰表达五个技巧

案例学习：《谏逐客书》

第2讲 确保有效理解

课程讨论：为什么对方没有理解了信息？

1、有效理解两个法则

案例分析：王总的资料

2、有效理解四个步骤

课程讨论：误解的原因

第3讲 确保有效接受

课程讨论：为什么对方不接受信息？

1、换位思考理解分歧

2、说服他人三个方法

3、说服他人四个步骤

课程讨论：李总说没时间，接下来怎么沟通？

4、说服他人六个技巧

课程练习：识别张总说服李董的技巧

5、化解冲突五个策略

- 竞争型：拳脚相加
- 妥协型：各让一步
- 迁就型：惟命是从
- 回避型：避而不见
- 合作型：互惠互利

案例练习：愤怒的阮经理与有心无力的任经理

第4讲 确保有效行动

课程讨论：为什么很多人没有按照沟通好的事项去做？

1、达成协议四个步骤

2、闭环式的结果跟踪

成果输出 7：日常沟通话术



第八章：凝聚力修炼

第1讲 思想凝聚--认知系统

1. 凝聚思想原则

课程讨论：一盘散沙 or 斗来斗去

2. 升级团队心智

课程练习：绘制团队心智图

3. 塑造团队精神

案例学习：榜样的力量

第2讲 信任凝聚--情感系统

课程讨论：如何让下属愿意追随你？

1. 四度信任策略

2. 五类亲密语言

课程练习：亲密语言清单

3. 三公办事原则

- 公平：心理感觉公平
- 公正：过程公正合理

- 公开：规则公开透明

课程练习：团队公平技巧

第3讲 激励凝聚--动力系统

理论学习：激励过程：刺激→需要→动机→行为→目标

1. 新生代心理需求

案例研讨：愤而离职的小刘

2. 新生代激励方法

课程练习：kano 模型

3. 目标式激励技巧

- 目标效价
- 目标期望

案例学习：猎人、狗、兔子

第4讲 成长凝聚--价值系统

1. 升级职业追求

课程讨论：你是哪种类型的员工？

2. 职业优势分析

课程练习：SWOT 分析

3. 职业路径选择

- 技术路线
- 业务路线
- 管理路线

课堂练习：职业生涯路线绘制

成果输出 8：团队激励菜谱

第九章：协作力修炼

章节讨论：团队协作的各种低效表现

第1讲 团队协作的认知

1、团队协作三大壁垒

案例讨论：某团队的激励方案带来了抱怨，原因在哪里？

2、团队协作五大障碍

案例学习：华为铁三角工作法

3、团队协作基本流程

4、团队协作四个原则

第2讲 积极的协作姿态（足）

1、树立主场意识

2、牢记八个不要

案例讨论：工作延误 2 周，A 的问题在哪里

第3讲 有效的沟通表达（口）

1、理想型沟通

2、闭环式沟通

第4讲 换位的思考方式（亏）

1、放下本位主义（担心吃亏）

2、坚持换位思考（想人所想）

- 己所不欲，勿施于人



- 将心比心，理解他人
- 设身处地，想人所想
- 角色互换，内心体验

课程讨论：95 后员工小周

第 5 讲 共赢的合作意识 (大)

1、影响团队协作 5 大因素

案例讨论：如果你是小七，你会如何处理这个工作？

2、化解团队冲突 4 个思维

3、化解团队冲突 4 个步骤

4、化解团队冲突第 3 视角

案例讨论：愤怒的阮经理

第 6 讲 及时的情感激励 (夸)

1、巧用雷鲍夫法则

2、掌握人性六规律

3、建立起情感账户

第 7 讲 持续的结果跟踪 (止)

1、事前--预防假象结果

2、事中--做好关键跟踪

3、事后--验收执行结果

成果输出 9：团队协作地图

课程答疑与课程回顾