



新晋部门经理人90天领导力加速培养



**美国总统有100天来证明自己，
而你有90天，
最初的几个月很大程度上决定了你最终的失败!**

进入新角色的转型期是领导者职业生涯最具挑战的阶段？

“我”的转型之痛

“刚接手时各种**负面情绪**雪崩一样压过来，**迷茫无措，慌张沮丧，没有安全感**，书里提到的七种陷阱多多少少都try了个遍。其中，**固守既有经验**和**急于行动**两块是我的**重灾区**，一方面壮志满怀用原来的方式和热情一头热的扎进了全新的岗位工作中；另一方面急于想要证明自己，希望得到全新团队的认可、客户的认可，想要摆脱前人留下的固有模式，想要以自己的方式快速改变团队，结果欲速不达，撞得灰头土脸，原来**自信到快要自负了，当时自卑到尘埃里**。好在两位导师及时从旁费心费力指导一步步走出恶性循环误区，开始快速学习新领域技能；转变做事方法；搭建自己的铁三角团队良性运转起来，再逐步设立实际可行的数个小目标，确保自己的承诺可交付，慢慢在自己的团队和客户手里拿分，鼓舞团队也鼓励自己完成角色转换。”

By一位新晋干部的真实声音

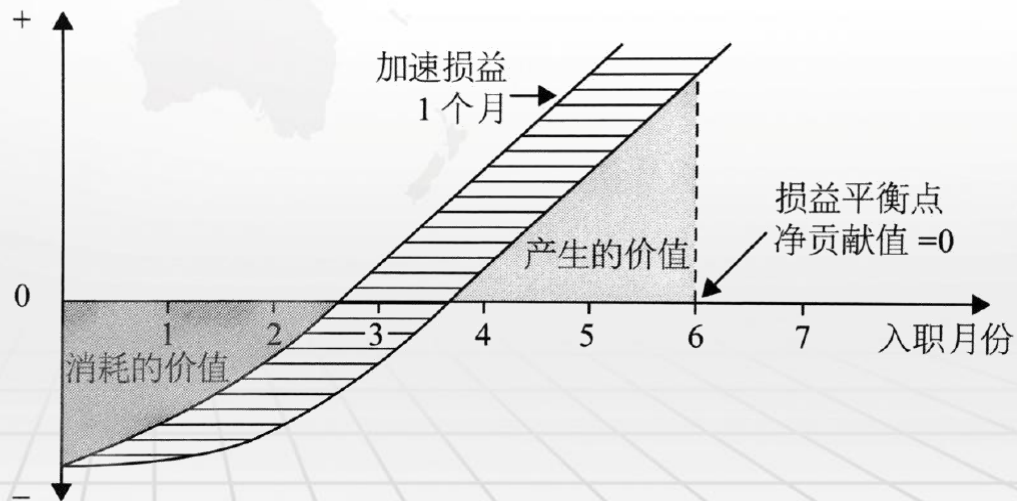
如何帮助新任干部解决 转型之痛？





我们追求的目标

缩短**损益平衡点**，加速**角色转型**，提高岗位胜任力。



我们追求的目标-避免掉入角色转变期的陷阱





2

项目设计的底层逻辑

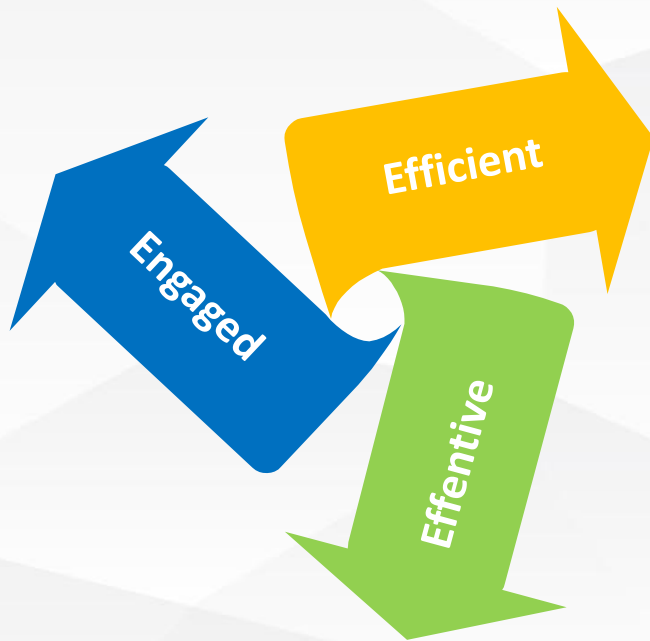
1. 我们的期望?

发展
路径

往哪里去?

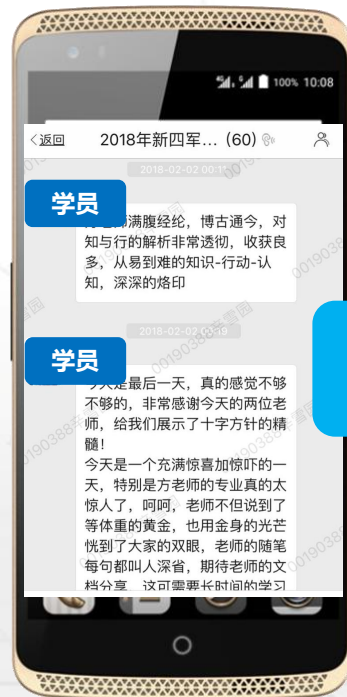
场景距离有多远?

一个好学习项目的标准是什么？



从投入度看

一个
没有
手机响的课堂！



凌晨的学习群
如此热闹！

学员真正主动自驱的学习！

从效能看

上岗转正率：**95%
以上**

人力资本升值（投资思维）



从转化应用看



痛点问题的解决！

对业务有实用效果（学以致用）！

2. 项目设计的立足点？



梯子往哪里搭？



Sponsor(组织)

论项目发起人的重要性!





心智改善的PDCA

成人心智进化的 关键路径

1

深度参与

2

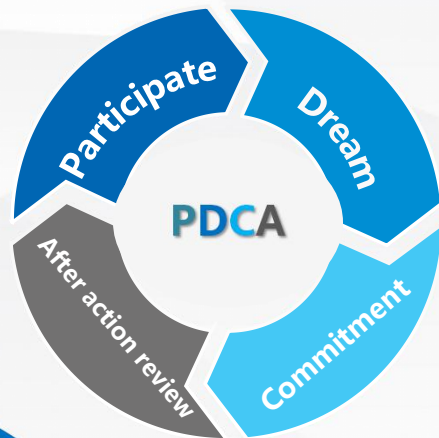
营造氛围

3

刻意练习

人才是折腾出来的！

梦想还是要有的！



心智改善线
(感性/右脑)

CEO10°

解决问题线
(理性/左脑)

经理们60°

360°



怎样设计
项目帮助
新晋干部
成功转型？



项目设计关键路径—Design thinking





3

关键成果和细节



新晋干部90天修炼之旅启动ing.....

新晋干部90天修炼之旅

- ✓ 在线学习公司应知应会、中兴-中欧商业在线Mini-MBA课程
- ✓ 自主阅读转型圣经《创始人》
- ✓ 针对转型问题线上研讨、交流

第1个
30天

角色认知

参加新任四层管理干部读书班：

- ✓ 团队深度会谈工作坊
- ✓ 新任干部领导力加速
- ✓ 合规+人+财
- ✓ 干部心灵成长工作坊
- ✓ 就职宣誓

第2个
30天

加速转型

- ✓ 通过“新任管理干部上岗考试”
- ✓ 参加新任干部转正答辩，综合表现达标，予以转正
- ✓ 获得中兴-中欧商业在线Mini-MBA学习证书

第3个
30天

转型管理



内容为王，专注精品打造

“两条腿”同步

产品开发与讲师建设同步走。

领导力项目组牵头进行课程架构及开发，邀请公司管理经验和授课经验丰富的干部加入开发团队，参与课程评审，提供课程案例，并作为授课资源池讲师。

“金三角”开发模式

业务专家（聚焦实战、内容）

+

领导力专家（顶层设计、课程架构）

+

教学设计（活动开发、内容呈现）

团队深度会谈，共创解决之道





Mini-MBA撬动学习热情



从要我学，变成我要学！

全员都在“晒”证书！



激发右脑思维，体验为王

- 打造爆品
- 营造场域
- 视觉引导
- 就职宣誓



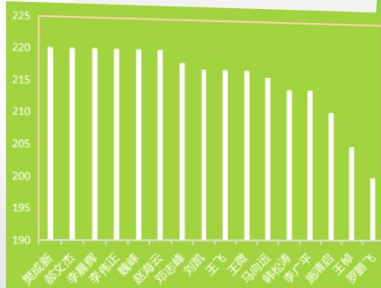
- 挑战问题
- 小组、个人PK
- 学习积分

- 线上线下结合
- 学与练结合
- 学习内容与业务结合

持续运营，推送成果转化

学习成果透明化

金百花奖



金扫帚奖

获奖名单：

上榜理由：积分100-150分之间/
学习心得提交不足三篇/线上学习无分享

iCenter 工作台 空间 空间内 搜索空间内页面、成员、文档...

ZBlue中兴领导力COP

▼ 干部学习心得

- 做一名快乐的学生，从今天开始！
- 《建设高效团队》学习心得
- 团队建设五个阶段管理方式——国内TX某项目
- 如何做好有效决策
- 《打造影响力》学习心得
- 建设高效的研发团队
- 实践提高非权利影响力的方法
- 打造高绩效团队
- 近期学习心得
- 准确了解员工需求、有效激发员工动力
- 如何推动创新？
- 结合公司的质量战略，提升部门质量意识

沉淀实践成果

一、学习心得是什么？

共同制定行动计划

角色

行动计划

主要干系人1

期待的评价：XXX

关键事项：为了让这个评价变成现实，你可以做的2~3件关键事项

主要干系人2

同上

主要干系人3

同上



疑问？

欢迎大家提问

感谢!

