



# 敏捷人员 领导力工作坊

Version 1.0



Management 3.0 Agile People Leadership Workshop Learning Experience © 2022 by Management 3.0 BV is licensed under Attribution-NoDerivatives 4.0 International



You are free to:

**Share** — copy and redistribute the material in any medium or format for any purpose, even commercially.

The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

**Attribution** — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

**No Derivatives** — If you remix, transform, or build upon the material, you may not distribute the modified material.

**No additional restrictions** — You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

# 目录

---

目录	3
简介	4
总结	5
学习成果	6
意义和目的	7
情商	8
聘用优秀人才	9
奖赏与激励	10

# 简介

---

本文档是为获得许可的管理3.0促进者以及管理3.0敏捷人员领导力工作坊的潜在客户和与会者准备的。

该文档概述了标准管理 3.0 敏捷人员领导力工作坊的预期成果。作为一个组织，管理3.0的目标是让世界各地的所有与会者体验相同的学习成果、模块和实践，而不管由哪个持牌促进者工作坊。但是，获得许可的促进者可以根据本文档中描述的指南定制学习体验。

有关 管理3.0 敏捷人员领导力工作坊的更多信息，请访问[www.management30.com/agile-people](http://www.management30.com/agile-people)

– 管理3.0团队

# 总结

时长	8小时
前提条件	本工作坊旨在作为管理 3.0 基础工作坊或已停办的管理 3.0 Fundamentals工作坊之后的后续工作坊。
最多参与者	20
交付方式	面对面或在线
参加所有课程的出席证书	 <p>The certificate is titled "CERTIFICATE OF ATTENDANCE" and certifies that César Alejandro Aguirre Delgado successfully participated in a Management 3.0 Agile People Leadership Workshop. The event took place on 27-28 February 2022 in Regina, Canada. It is facilitated by three individuals: Feroz Banochev-Rubden, Fabian S. Golden-Rubin, and Andrej Pajnik. The certificate includes logos for Management 3.0 and Agile People Leadership Workshop, and a note that a photo may be required as proof of participation.</p>
覆盖的模块	意义和目的 情商 聘用优秀人才 奖赏与激励
覆盖的实践	价值观故事 Work Expo 团队能力矩阵 STAR(T) 行为面试问题 Kudo Cards 功德钱

管理3.0敏捷人员领导力工作坊是四个官方后续工作坊之一。这些工作坊的目的是获取新的观点和工具，以扩大您在组织中的影响，以支持敏捷转型作为领导者和变革推动者。要获得全面的学习体验，还可以参加这些工作坊：敏捷团队领导力、敏捷变革领导力、敏捷共创领导力。

# 学习成果

---

**管理系统，而不是人员，在领导力方面比以往任何时候都更加重要。通过结合最佳策略和实践来转变您的组织。**

你不能让人们感到有动力或参与。您可以做的是设置正确的条件。在这个敏捷人员领导力工作坊中，您将研究如何创建一个面向未来的组织，一个基于人们可以联系的强烈目标的组织。您将深入了解是什么让人们兴奋，以及情商高的领导者可以在您的组织中发挥什么作用。您将讨论如何聘用优秀人才的策略 - 以及如何通过面向未来的奖励制度留住顶尖人才。

本次工作坊涵盖的模块包括：

- 意义和目的
- 情商
- 聘用优秀人才
- 奖赏与激励

在本次工作坊结束并积极参与所有课程后，您将能够：

- 制定您的团队或组织的目标
- 描述情商高的人的特点是什么，以及如何在你的组织内促进情商的发展
- 区分固定心态和成长心态，然后学习如何在团队中培养成长心态
- 应用 STAR(T) 行为问题以获得更好和尊重的面试
- 确定更好的奖励计划并为您的团队或组织建立有效的系统

# 意义和目的

---

## 你会学到什么？

- 为什么有目标很重要，为什么增长和利润不是可持续的目标？
- 使用管理 3.0 思维和原则的好的目的是什么？
- 谁负责创建、维护和共享目标。
- 有一个好的目标有什么好处，有一个目标的危险是什么。
- 传统目标设定与现代目标设定的区别。
- 如何使用IKIGAI 模型来发现你的目的？
- 如何使用四个不同的类别来回顾您的目标，良好的服务、真正的发现、美丽的卓越或英勇的勇气。
- 讲故事如何帮助您的组织发现其目的。
- 使用工作说明和视觉目标设定的优势是让您的目标生动、切实。
- 了解定义目的是第一步，但真正的工作是保持它的生命力。
- 想法如何验证您的目标在您的组织中是否清晰且有效。

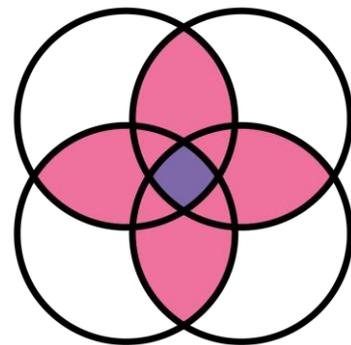
## 我们将讨论什么？

- 一个团队可以有与组织不同的目的吗？如何处理相互冲突的目的？
- 如何定义或找到一个组织的目的以及谁对该目的负责？
- 您是否认为拥有明确的目标对年轻的专业人士更重要，为什么会这样（或不这样）？

## 您将体验或了解哪些实践？

### 价值观故事

如何使用价值观故事来发现组织的宗旨，或验证该宗旨是否仍与当前组织保持一致。



# 情商

---

## 你会学到什么？

- 情商是如何定义的。
- 为什么情商很重要，它对您个人有何帮助。
- 情商的三个组成部分。
- 情商的七个特征：变革推动者、自我意识、善解人意、不完美主义者、平衡、好奇和亲切。
- 开发情商的五个步骤：保持联系、增加快乐、积极的自我调节策略、经理自我对话和倾诉。
- 如何衡量组织中的情商。

## 我们将讨论什么？

- 表露情绪在某些组织中是软弱的表现，为什么会这样？
- 情商通常是管理 3.0 组织的财产，您同意还是不同意？
- 有些人有自己的工作实例和个人实例。他们在工作中的行为与在家中的行为不同。这怎么可能有用或没用？



# 聘用优秀人才

---

## 你会学到什么？

- 如何吸引应聘者、雇用出色的团队成员以及组织好的面试。
- 目前人才短缺的原因
- 固定型思维模式与成长型思维模式以及错误招聘与全明星员工
- 招聘的五个步骤：定义工作、搜索、面试、雇佣和上岗。
- 如何撰写引人注目且有吸引力的职位发布。为什么你应该关注为什么需要技能，而不是技能列表。
- 使用推荐寻找新员工和了解招聘的优势和劣势是所有员工的共同责任。
- 面试的重要性、面试情况和问题包括。STAR(T) 行为面试问题。
- 上岗作为招聘流程的一部分，新同事上岗的新方法，以及良好上岗方法的价值。

## 我们将讨论什么？

- 谁应该参与招聘过程，管理和领导如何参与？
- 为什么应聘者会对您的工作机会说“是”？最重要的原因是什么？
- 在线招聘有何不同？

## 您将体验或了解哪些实践？

### **Moving Motivators**

帮助您了解是什么激励着人们和团队。

### **团队能力矩阵**

确定团队中的专业知识差距，并比较团队中具有所需技能的不同候选人。

### **个人地图**

让候选人在面试中自我介绍。一种非正式的方法，专注于人。

### **STAR(T) 行为面试问题**

通过行为面试为您的团队招募优秀人才。

# 奖赏与激励

---

## 你会学到什么？

- 了解员工创造的绩效和价值与奖励制度之间的联系。
- 内在和外在动机之间的区别以及在管理 3.0 环境中应关注的地方。
- 人们从事的工作与目的、精通和自由有何关系。
- 提前承诺奖励的风险。
- 组织中获得高额回报的风险是什么。
- 为什么连续奖赏比一年一次更有效。
- 奖赏如何帮助您组织中培养一种文化和期望的行为。
- 为什么奖赏应该与行为有关，而不仅仅是结果。
- 受同行影响的奖励制度的强度。
- Kudo Cards和Kudo Walls的优势，说声谢谢的力量。

## 我们将讨论什么？

- 奖赏人是错误的，为什么可以是错的，也可以是善的？
- 组织中最好的奖金制度是什么？
- 管理者和领导者应该在多大程度上参与奖赏和激励的决定，为什么？

## 您将体验或了解哪些实践？

### Kudo Cards

表示感谢，向你关心的人表示感谢，承认你欣赏某人的努力。

### 功德钱

根据真正的优点而不是想象的表现付钱给人们。

