

团队建设与领导力

【课程背景】

现在培训学习中五花八门的团队建设与领导力课程很多，说来说去大多停留在解读的层面，说白了，也就是老师说说而已、学员听听而已，其实这样的工作，企业只需要买几本书看就行了。那到底有没有实操性精准的团队建设与领导力课程呢？从实战角度来讲，团队建设没有一定之规，它受到行业区分、企业文化认同、组织架构设置、人员素养层级、对应机制配套等多重因素的影响，所以我们在本课程的设计中充分考虑到了这些用因素的变动与配比，既考虑到理论的贯通性，又兼顾到变动因素中的相对持续性、可复制性。

【课程收益】

- 1、管理者完成有效的角色转变。
- 2、管理者视角更多去到经营级来考虑问题。
- 3、企业（组织）的内部管理秩序性会有明显的提升。
- 4、企业（组织）战略目标的贯通性、共识度会水平会更高。
- 5、公司（组织）绩效目标的分解合理性更上一个台阶。
- 6、公司（组织）的文化落地会更加实效。
- 7、公司（组织）成员的自我定位、全责思维得到有效推高。
- 8、公司（组织）成员的尽责感、方向感会更加清晰精准。
- 9、公司内部创新意识、创新思维得到全面进步。

【课程特点】

充分考虑参加学习者角色特点及需求，以着眼于实战为基准，融合进企业教练、管理教练、心理教练、感召营销、人本教练模式之应用精髓，用人本教练模式来提升学习者的职业素养；用管理教练来梳理目标达成的关键价值链；用企业教练来开创目标到成果的可能性；用心理教练来梳理愿景目标、清除障碍目标达成的负面信念系统；用感召营销来支持目标当事人信念百分百、成果百分百。

【课程对象】 中层；后备干部；重点岗位人员；遇到管理瓶颈的企业高管。

【课程时间】 1-2天（6小时/天）

【课程老师】 王伯元

【课程大纲】

一、团建版块

1、团建的“五系”

- 建目标体系
- 建支援体系
- 建组织体系
- 建动力体系
- 建检视体系

2、团建遵循的一个方向、两大原则、三个基本点

- 一个方向：赢
- 两大原则：并非好人原则 / 结果原则
- 三个基本点：尊重人性，接纳不同 / 边成长，边成果 / 重视榜样的力量

3、团建变动管理的三个阶段

- 初创期管理要素
- 稳定期管理要素
- 激活期管理要素

4、团建管理的主要内容

- 目标清晰、设定、铺排
- 管理流程、标准、秩序
- 计划的制定与变动调整
- 各层级责任者的角色定位与成长激励机制
- 考核检视机制的落地与改善
- 人才梯队的发现与培育规划
- 会议管理与组织变革管理
- 绩效目标与团队学习目标的同步
- 组织成员的情绪张力与创造性张力调配

二、领导力版块

- 1、管理者与领导者的区分
- 2、管理实战中的四种角色
- 3、领导力三角形分析和教练式领导者
- 4、调适性领导力与技术性领导力
- 5、领导的树“信”与树“威”
- 6、现场管理与走动管理
- 7、面对组织成员的挑战与激励
- 8、领导者人心经营的双向运用
- 9、领导与副手和谐关系的互生
- 10、领导者的站位与守界。

三、落地版块

落地总原则：借假修真、借事修人，最终成为企业人才培育、选用的摇

篮。

- 1、课后分享会
- 2、建立共修小组
- 3、设计共修规划
- 4、建立共修规范
- 5、共修成长成果汇总