

金牌课程

《高绩效团队建设与管理五项修炼》

课程背景

绩效是衡量一个团队建设与管理好坏的重要指标之一。而衡量一个管理者管理能力的高低更多的要看员工的具体表现。如果团队中员工毫无动力的在工作岗位上机械式的工作；缺乏对工作的热爱，没有任何激情，没有责任意识、无法推进业绩提升等现象，那就说明团队管理存在很大的缺失。如果团队管理者对团队发展不同阶段的管理思维与管理动作出现偏差甚至错误，将会导致情况的进一步恶化，员工开始产生抵触，同事之间不配合；只关心自己能拿多少钱；上有政策下有对策，再多的制度也有人钻空子；面对公司的考核很多人都是无所谓的态度，以至于团队发展缓慢，效能无法得到释放……

那么一个高绩效的团队到底应该如何来建设与管理呢？有没有一种管理方法，可以帮助管理者激活团队和组织，使员工能够创造性工作，而不是被动完

成任务；使员工能够主动超越目标，而不是应付考核；使人与人之间更顺畅的沟通，更默契的配合？《高绩效团队建设与管理五项修炼》课程从组织、文化、人性、制度等层面对团队管理过程中面临的实际问题进行深刻剖析，并提供具体的工具与方法，从而更有效的提升管理者的领导能力，并且在组织内部形成全员参与下的相互激励与相互学习、辅导的高效能管理模式，推动企业管理升级。

课程受益

- 了解并调整高绩效团队管理者的管理心智；
- 了解高绩效团队建设与管理的主要瓶颈和误区在哪里；
- 了解高绩效团队形成的模型与管控的八个节点；
- 掌握管理五项修炼（突破、心智、愿景、学习、系统思考）的方法；
- 掌握高绩效团队中绩效推进的管理方法、技巧与工具；
- 掌握构建高绩效团队建设与管理“全员互助”管理模式；
- 掌握高绩效团队建设与管理平台化与机制化的实际应用；

培训对象及课时

- 中基层领导

➤ 2天 (6小时/天)

课程纲要

概述：

- 管理五项修炼与团队发展
 - ◇ 实现自我突破
 - ◇ 改善心智模式
 - ◇ 建立共同愿景
 - ◇ 加强团队学习
 - ◇ 进行系统思考
- 管理五项修炼的最终核心
- 管理者五项修炼与管理的八要素模型
 - ◇ 1、共同愿景与目标设定
 - ◇ 2、关怀与价值
 - ◇ 3、归属感与激励
 - ◇ 4、利益与资源
 - ◇ 5、能力提升与辅导
 - ◇ 6、团队协作

- ◇ 7、学习型团队
- ◇ 8、方法、模式与责任感
- 八要素之间的内在关系
- 团队发展过程的四个阶段
 - ◇ 初建阶段的感受、想法、行为以及需要和领导风格
 - ◇ 动荡阶段的感受、想法、行为以及需要和领导风格
 - ◇ 规范阶段的感受、想法、行为以及需要和领导风格
 - ◇ 执行阶段的感受、想法、行为以及需要和领导风格
- 团队发展级别的四次升级
 - ◇ 自我为中心
 - ◇ 团队为中心
 - ◇ 发展为中心
 - ◇ 事业为中心
- 决定团队“执行合力”的四要素

第一单元：传统团队建设与管理方式引发的困惑

明确了战略与目标，但无法保障实现……

细化了制度、规范、流程、标准，但无法保障执行……

设计了考核与奖罚，但无法保障驱动……

这些常见现象背后的原因到底是什么？

- 管理层次模糊带来的困扰
 - ◇ 组织管理技术
 - ◇ 职能管理技术
 - ◇ 团队管理技术

- 领导过程中要解决的三个基础性问题
 - ◇ 基本职业化素养
 - ◇ 基本职业化能力
 - ◇ 基础管理模式
 - ◇ 素养与能力的提升方法

- 团队建设与管理中必须发挥的三个功能
 - ◇ 绩效与价值功能
 - ◇ 创新与成长功能
 - ◇ 关系与协作功能

- 团队管理中绕不过的三个现实障碍

- ◇ 复杂性障碍
- ◇ 系统性障碍
- ◇ 适用性障碍

- 快速提升管理者领导力与执行力的切入点
- 有效激励与辅导中对于目标的要求与原则有哪些？
- 可实现型目标与导向型目标对激励与辅导的不同作用

第二单元：高绩效团队管理新模式与基础能力

- 1、面对变化的适应能力
 - ◇ 适应能力意味的三种行为
 - ✓ 解决问题
 - ✓ 接受环境
 - ✓ 理性对应心理防御
 - ✓ 心理防御引发的 10 种行为分析
 - ◇ 提升适应能力的四种方法
 - ✓ 跳出“等死模式”
 - ✓ 目标导向
 - ✓ 有效落实

✓ 不断更新

➤ 2、创新与自我突破的能力

◇ 创新与自我突破的现实意义

◇ 常见的创新与自我突破的思维

✓ 否定性思维

✓ 差异性思维

✓ 扩展性思维

✓ 优化性思维

◇ 创新与自我突破的四种障碍

◇ 改善心智模式的七种方法

◇ 创新与自我突破的三个关键要素

✓ 信念（如何建立自信）

✓ 专注（专注自检表）

✓ 激情（产生激情的四个“多一点”）

➤ 团队管理的沟通能力

◇ 促进成长的沟通公式

◇ 促进改善的沟通公式

- ◇ 推动工作的“引导术”
- ◇ 如何建立畅通有效的沟通环境；
- “全员互助”高效能管理模式分析；
- 实现“全员”的两个基础工作；
- “全员”管理中管理者必须完成的三个转变；
- 如何得到员工背后的“工作驱动力”
- “基于过程的激励和辅导”与“基于结果的激励和辅导”的灵活应用；
- 对于不同特征的员工所应用的激励与辅导方式；
- 基于人性与组织互动的团队管理实践
- 基于工作与组织文化溶合的团队管理实践
- 高绩效“全员互助”管理模式的实际演练

(分组讨论、现场实践：)

- 1、如何形成激励？
- 2、如何化解矛盾？
- 3、如何提升能力？

第三单元：高绩效团队建设与管理新模式的组织实践

- 如何应用物质以外的驱动力？

- 如何满足全员参与的新模式所需的条件？
- 找到员工的需求点（需求层级与家文化）
- 建立团队与员工的双赢关系
- 如何建立员工的归属感
- 如何建立员工的工作价值感
- 擅于运用文化来统一员工思想

第四单元：高绩效团队建设与管理平台化工具集

- 高绩效团队建设的平台化原则
 - ◇ 团队内部“赛台”的搭建原理与应用
 - ◇ 团队内部“舞台”的搭建原理与应用
 - ◇ 团队内部“讲台”的搭建原理与应用
 - ◇ 团队内部“晒台”的搭建原理与应用
- 团队长效管理的机制保障
 - ◇ 团队内部活力机制建设
 - ◇ 团队内部轮值机制建设
 - ◇ 团队内部赛马机制建设

- ◇ 团队内部连锁机制建设
 - ◇ 团队内部评议机制建设
 - ◇ 团队内部荣誉机制建设
 - ◇ 团队内部分享机制建设
- 综合“管理道场”的形成要点
 - 团队建设与管理过程中无法落地的原因与解决方向；