

---

## 管理技能训练系统:高效能团队七种武器

**课程背景：**有绩效考评不等于有绩效管理系统，更加不要以为每个月有绩效面谈就是有绩效管理。从人均效能到团队效能，一套高绩效的管理链条，绩效考评只是冰山之巅的结果呈现，更核心承载反而是冰山之下的航空母舰。打造一支高效能团队，真正形成“铁打的营盘”且无惧流水的兵，需要从始至终完成从团队组建到管理的完备流程，实现整个执行链条的良性循环，进而升华为企业高绩效的软实力表现，这才是管理者追求高绩效的王者之道。高效能团队七种武器：（1）选人才（2）定制度（3）论文化（4）明目标（5）做激励（6）强训练（7）细管理，用系统逻辑化繁为简，针对核心要素，帮助管理者完整快速建立高效能团队管理流程。

### 一 选人才

#### 1.规避招聘误区

核心内容：

招聘误区对应思路；核心：系统化执行招聘工具包；团队人才观；完善招聘流程；影视案例：楚汉传奇；水浒传

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核:完成招聘流程和工具使用

#### 2.选择关键人才

核心内容：

关键人才的重要性；何为关键人才；关键人才必备品质；关键人才必备技能；关键人才识别工具；

核心：五类关键人才识别技巧；

---

五类关键人才选择误区；影视案例：汉武帝；大宅门

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核:完成关键人才选择计划

### 3.用好合适人才

核心内容：

核心：规避用人误区；用人的角色差异；授权与放权；识别“老鹰”与“鸭子”；案例分析：刘邦用人之道

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核:成员角色差异分析

## 二 定制度

### 1.认同为先

核心内容：

团队成员共同参与；决议内部制度；明规则；立规矩；核心：如何获取认同？影视案例：楚汉传奇

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核：决议一套团队制度；分享考核：学员总结感悟分享

### 2.执行为王

核心内容：

执行先行，制度无私；制度第一，总裁第二；核心：执行力度的平衡

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核：决议一套团队制度；分享考核：学员总结感悟分

---

享

### 3.人情与人性

核心内容：

管理制度趋向人性化，决不可人情化；核心：如何区分人情化与人性化？

人治；法治；心治。案例分析：电视节目出彩中国人

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核：决议一套团队制度；分享考核：学员总结感悟分

享

## 三 论文化

### 1.文化制定注意事项

核心内容：

A、核心：明确文化价值观

b、建立文化制度体系

c、日常管理实施

d、形成传播意识

e、坚持形成传统；案例分享：盗圣的传说

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核：设立自己的团队文化；分享考核：学员感悟分享；

作业考核：团队共同完成课程总结提交

### 2.文化执行误区

核心内容：

a、团队文化政治化：学雷锋、政治学习

---

b、核心：团队文化口号化：只有形式、而无内容

c、团队文化文体化：文体娱乐

d、团队文化表象化：仅仅关注形象；案例分享：西点军校 22 军规

形式：现场演练；视频教学

课场考核：成果考核：设立自己的团队文化；分享考核：学员感悟分享；

作业考核：团队共同完成课程总结提交

## 四 明目标

### 1.明确标准

核心内容：

a、团队成员共同认同目标；

b、具有一定挑战的明确指标；

c、清晰的目标实施策略；

d、已分解关联到个人目标；

e、制度是基础和保障；管理游戏：数 30

形式：核心：管理故事（三和尚关于分工与功劳的争论）

讨论：1、三个和尚组成的团队目标在哪里？

2、他们的团队为什么由盛转衰最终失败？

3、他们的团队关键的问题出在什么地方？

沙盘演练；视频教学

课场考核：分享考核；成果考核

### 2.管理原则

核心内容：

---

SMART 原则---

S : Specific 具体的

M : Measureable 可衡量的

A : Achievable 可达成的

R : Relevant 相关的

T : Time-based 一定时限的

形式：核心：管理故事（三和尚关于分工与功劳的争论）

讨论：1、三个和尚组成的团队目标在哪里？

2、他们的团队为什么由盛转衰最终失败？

3、他们的团队关键的问题出在什么地方？

沙盘演练；视频教学

课场考核：分享考核；成果考核

## 五 做激励

### 1.增量原则

核心内容：

人性需求分析；只可增不可减；故事：乞丐的5元钱

形式：核心：管理故事（董事长的给糖哲学）

讨论与分享

沙盘演练；现场互动

课场考核：分享考核；成果考核

### 2.给糖哲学

核心内容：

---

失望到期望；期望到希望

形式：核心：管理故事（董事长的给糖哲学）

讨论与分享

沙盘演练；现场互动

课场考核：分享考核；成果考核

### 3.制造惊喜

核心内容：

制造意外；情理之外；意外的惊喜；讨论：你曾发现可鼓励成员为组织而骄傲的事有哪些？

形式：核心：管理故事（董事长的给糖哲学）

讨论与分享

沙盘演练；现场互动

课场考核：分享考核；成果考核

## 六 主题

### 1.选择训练方式

核心内容：

a、日常训练：帮带文化，日常演练；岗前培训；

b、培训体系：完善培训制度和计划

形式：核心：影视案例《卡特教练》；案例分享：京东的七大培训体系

课场考核：成果考核：制定现阶段可行性训练计划

### 2.制定训练计划

核心内容：

---

制定可行性训练计划：按入职时间分；按训练内容分；按培训的时长分

形式：核心：影视案例《卡特教练》；案例分享：京东的七大培训体系

课场考核：成果考核：制定现阶段可行性训练计划

### 3.评估训练成果

核心内容：

以完成训练目标为原则；以达成指标评估训练成果；柯氏评估法

形式：核心：影视案例《卡特教练》；案例分享：京东的七大培训体系

课场考核：成果考核：制定现阶段可行性训练计划

## 五 细管理

### 1.尊重与关爱指导

核心内容：

生活上关心关注，尊重个性差异，尤其对新生代群体；

工作上培养与提升；引领，引导！核心：90后管理十原则

形式：核心：最困难的管理是细节管理，最有效的管理是管理细节。防微杜渐与潜移默化；影视案例《卡特教练》；互动教学，案例教学；现场实操练习

课场考核：总结考核；分享考核；成果考核

### 2.沟通主动且有效

核心内容：

a、开放坦诚的沟通氛围，哪怕是负面的想法；

b、主动了解与沟通，增强相互间的信任与融合；

c、成员会积极主动地聆听别人的意见；

---

d、不同的意见和观点会受到重视

形式：核心：最困难的管理是细节管理，最有效的管理是管理细节。防微杜渐与潜移默化；影视案例《卡特教练》；互动教学，案例教学；现场实操练习

课场考核：总结考核；分享考核；成果考核

### 3. 明确授权与分工

核心内容：

a、不违背价值观前提下，授权个性展示空间，组织中地位提升，自我决定权也在提高，积极性提升。

b、团队成员已经感觉到拥有了某些方面的支配权，对于分工与协助积极主动

形式：核心：最困难的管理是细节管理，最有效的管理是管理细节。防微杜渐与潜移默化；影视案例《卡特教练》；互动教学，案例教学；现场实操练习

课场考核：总结考核；分享考核；成果考核

### 4. 认可与赞美

核心内容：

a、当个人的贡献受到认可和赞美时，个人具备成就感；

b、行动收到赞美和表彰，个人积极主动性被激发，对团队信赖感增加

形式：核心：最困难的管理是细节管理，最有效的管理是管理细节。防微杜渐与潜移默化；影视案例《卡特教练》；互动教学，案例教学；现场实操练习

---

课场考核：总结考核；分享考核；成果考核

**备注：**本场训练中间会加入大量演练，分享，讨论，所以对于场地和物料有一定要求，尽量安排在相对封闭的培训室，以达到实战性训练效果，脱离传统单一的讲解式。时间安排以实际训练需要为准，中间插入休息和游戏环节，旨在针对团队管理层以讨论分析方式，进入对于团队管理有效认知，进而获取方法进入实际应用状态！