

赢字六法铸团队 能力素质齐精进

——赢在卓越团队建设

课程背景：

本课程管理干部和骨干员工为核心，从团队执行力、沟通、目标绩效、领导力、团队心态、团队建设与激励六个方面，全方位打造高效能的企业团队。结合综合素质“赢”字模型，让学员在日常工作中调心态、学知识、练技能、促执行…以期提高个人工作能力，提高整个团队的凝聚力，进而提升企业绩效水平！

课程收益：

- 意识：使学员意识到没有完美的个人只有完美的团队，综合能力素质提升是赢在职场之道
- 知识：让学员学习有关执行力、沟通、目标绩效、领导力、心态与团队建设激励的知识
- 技能：提升学员们的综合素质和领导力、执行力、沟通力、目标感、绩效导向和激励方法
- 理念：一课四训的教学理念（预训+正训+自训+复训）让学员牢固掌握，学以致用
- 落地：531落地实施计划（5个收获点、3个行动项、1项立刻去做的事）助力落地实施

课程时间：2天-3天，6小时/天

授课对象：企业高级管理人员、核心管理干部及员工骨干等

授课方式：

1. 交互教学：讲师讲授、案例分享、视频多媒体相结合加之夏老师生动幽默演绎课堂氛围好
2. 互动演练：现场练习、小组讨论、角色扮演、成果输出，加上课后作业和531落地效果好
3. 行动学习：翻转课堂、群策群力、世界咖啡…使学员沉浸其中相互激发成就，体验评价好

课程模型：

“赢”能力素质模型：包含执行力、职场口才与沟通、时间与目标计划、领导力影响力、阳光心态、团队建设六大模块，可以全面提升企业管理人员和骨干员工的综合能力素质。

模块一：赢在团队执行力

模块二：赢在团队沟通

模块三：赢在目标计划与绩效

模块四：赢在团队领导力

模块五：赢在团队心态与感恩奉献

模块六：赢在团队激励与凝聚力



课程大纲：

第一讲：赢在团队执行力

第一节：执行力概述

- 一、人生的五个度
- 二、执行力定义
- 三、执行力的重要性
- 四、没有执行力是个人成功的最大阻碍
- 五、执行不力是企业管理的最大黑洞
- 六、执行不力的五大原因
 1. 内心不愿干
 2. 不知道干什么
 3. 不知道怎么干
 4. 干好了没啥好处
 5. 干坏了没啥坏处
- 七、提升个人执行力的 **MKASH** 模型
 1. 动机：解决愿不愿干的问题
 2. 知识：解决知不知道咋干的问题
 3. 执行：解决干不干的问题
 4. 技能：解决干不干得好的问题
 5. 习惯：解决能不能固化，会不会再犯的问题
- 八、提升团队执行力的四动力模型
 1. 文化
 2. 制度
 3. 心态
 4. 行为

第二节：提升执行力的心态

一、老板心态

1. 内心：打工心态 Vs 老板心态
2. 意识：为自己工作 Vs 为薪水工作
3. 发展：事业合伙人 Vs 低级打工者
4. 关系：与企业的关系是联盟、是平台创业而不是一个饭碗

二、四果执行法则

1. 确认结果

2. 承诺后果
3. 果敢行动
4. 创造成果

三、责任心态

四、阳光心态

五、学习心态

1. 赚钱 Vs 值钱
2. 找寻属于自己的学习方法

第三节：提升执行力的方法

一、行动是提升执行力的核心策略

1. 提升执行力的 24 字诀
2. 执行者宣言

二、沟通能力是提升执行力的支持策略

1. 沟通公式
2. 用结构化表达提升编码水平
3. 用倾听提升解码水平
4. 从各个渠道方向提升沟通水平

三、时间管理和目标计划管理是提升执行力的支持策略

1. 时间管理提升
2. 目标计划管理提升：SMART 原则

四、提升运营管理水平是提高执行力的基础策略

1. 制度化
2. 查核化
3. 奖惩化

五、提升团队管理是提高执行力的拉动策略

1. “讲过了”就“盯”——绩效是盯出来的
2. “不会做”就“练”——能力是练出来的
3. “不可能”就“逼”——潜力是逼出来的
4. “没办法”就“想”——方法总比困难多的
5. “找借口”就“批”——理由会扼杀执行的

第二讲：赢在团队沟通

一、沟通的模型

1. 编码方
2. 解码方
3. 沟通渠道
4. 沟通背景

二、团队沟通不畅的原因

1. 编码方原因
2. 解码方原因
3. 渠道原因
4. 背景原因

三、结构化表达提升编码方沟通能力

1. 结论先行
2. 以上统下
3. 归类分组

4. 逻辑递进

四、共情倾听提升解码方沟通能力

1. 倾听的层次

2. 倾听的技巧

- 1) 身：身体前倾 做出倾听姿态
- 2) 面：面带微笑 点头示意
- 3) 口：恰当回应 适时发问
- 4) 手：纸笔记录 跟上节奏
- 5) 心：共情共鸣 抓住核心

五、从不同渠道方向提升团队沟通能力

1. 向上沟通要有“胆”
2. 平行沟通要用“肺”
3. 向下沟通要走“心”
4. 斜向沟通要“同频”

第三讲：赢在目标计划与团队绩效

一、团队绩效

二、提高目标计划提升团队绩效

1. S：目标是具体的
2. M：目标是可衡量的
3. A：目标是可达成的
4. R：目标具有相关性
5. T：目标有明确时限

三、选择合适团队成员、实现技能互补

1. 选最适合的人
2. 选有团队精神的人
3. 选诚信务实的人
4. 选价值趋同、性格和能力互补的人

四、界定成员职责，实行主副分工

1. 成员需要并且必须了解真正的工作职责
2. 帮助成员明确界定他们在实现目标过程中的角色
3. 重视过程沟通，强调阶段管理

五、注重细节培养，提升成员技能

六、重视人际协调，避免关系冲突

七、实施团队考核，坚持赏罚分明

1. 赏罚制度必须事前约定，奖惩标准必须前后一致
2. 绩效标准必须得到80%及以上的成员认同
3. 不要相信绝对标准，关键是让成员感觉到公平、公正
4. 考核结果反馈到人，明确团队价值导向，制定持续改善计划

第四讲：赢在团队领导力

一、团队领导的意义与要素

1. 团队领导力定义
2. 团队领导力要素

二、四种不同的团队领导力风格

1. 命令式

2. 教练式
3. 支持式
4. 授权式

三、团队领导修炼

1. 识人术
2. 用人术
3. 授权术
4. 决断术
5. 协调术

四、团队领导者六力提升

1. 学习力
2. 教导力
3. 决策力
4. 执行力
5. 组织力
6. 感召力

第五讲：赢在团队心态

一、老板心态

二、主动心态

1. 员工的四种类型
2. 脱颖而出的方法

三、负责心态

1. 你职位和收入与你的责任成正比
2. 怎样证明这个世界你曾来过
 - 1) 极爷与泼妖
 - 2) 作业与作品
 - 3) 七年经验与1个经验用了7年

四、感恩心态

1. 心怀感恩才会幸福
2. 感恩之心
3. 每日感恩词

五、奉献心态

1. 案例：卖苹果与卖香蕉
2. 人生五毒丸：怨恨恼怒烦
3. 心无挂碍无有恐怖
4. 遇见最好的你自己

六、阳光心态

1. 付出=回报，拥抱责任=拥抱财富
2. 批评=补品，检讨缺失=补充能量
3. 挫折=存折，经历磨难=积累经验
4. 利他=利己，利己最高境界是毫不利己专门利人
5. 吃亏=占便宜，不吃小亏定吃大亏，耍小聪明没有大智慧

第六讲：赢在团队激励与凝聚力

一、团队协作中的角色与互补

1. 高绩效团队的七大特征
2. 团队中的角色认知
3. 团队中常见的五种角色
4. 如何发现团队中个人的优势，并有效整合

二、团队成员的四种性格色彩

1. D性（力量型，行动型）的特点
2. I型（表达型，活泼型）的特点
3. S型（和平型，配合型）的特点
4. C型（思考型，完美型）的特点
5. DISC 性格测评与解析

三、团队成员性格的修炼与凝聚力提升

1. 让力量型缓和下来
2. 让表达型统筹起来
3. 让和平型振奋起来
4. 让完美型快乐起来

四、团队凝聚力与激励

1. 激励定义
2. 激励的重要性
3. 激励的分类

五、团队成员的能力意愿模型：能力&意愿 高低

六、团队负激励的方法

1. 批评的艺术
2. 激将的方法

七、团队正激励的方法

1. 制度激励
2. 目标激励
3. 荣誉激励
4. 情感激励
5. 信任激励
6. 榜样激励
7. 旅游激励
8. 实物激励
9. 现金激励

八、团队激励的误区及纠正

1. 需求双因素理论
2. 唯物质或唯精神：XY理论的选择
3. 激励不包括处罚
4. 激励适用于任何阶段
5. 边际递减效应

课程回顾与总结：

一、答疑与互动交流：Q & A 时间

二、一课四训教学理念：

1. 预训：需求问卷、预先建群、案例收集、问题访谈
2. 正训：精力集中、案例演示、现场互动、全情投入

3. 自训：社群学习、微课补充、作业群览、期限改变
4. 复训：定期复训、复盘总结、持续跟踪、不断提升

三、531落地实施计划

1. 学员课后写出至少5个（多者不限）课程中的收获点
2. 列出3个指导实际工作的学以致用的行动项
3. 聚焦1个立刻去做行动，包含详尽具体的行动步骤
4. 以“PDCA”来督促培训成果的落地实施，做到有计划、有实施、有查核、有总结
5. 以1个月为期限（时间可根据情况调整）促使学员改变，督导者最终给出评估意见

备注：此方案为初步方案。夏琳老师会在培训前，与机构或企业做进一步沟通，根据企业具体情况，调整成最符合企业实际情况的个性化定制方案。