



《高绩效团队建设》

背景：带队伍，是所有管理者都需要面对的课题，随着时代飞速变迁，过往的管理技巧已经无法有效应用于年轻一代的员工身上，而越来越个性，家庭富足不愁吃喝的员工原来越多，工资成为证明自己能力的标尺，而公司高速发展，人员更替快速，管理者如何快速有效的将团队凝聚，提高工作能力，形成合力达成组织目标，是企业和管理者最为关注话题。

课程目标

- 1) 帮助基层管理者对管理体系和技能有系统全面的认知
- 2) 从管事理人两个维度，掌握管理者必备的八项外功
- 3) 从金木水火土五个维度，理解管理需要转变的5项内功
- 4) 通过情境案例模拟讨论，完成团队管理的从道到法再到术的学习

课时长度：6 个小时

学员要求：储备干部、新晋管理者、中基层管理者

人数建议：建议 24 人-32 人

授课方式：引导互动+案例研讨+角色扮演

课程大纲

第一章：团队管理认知

案例讨论：张经理的困惑

什么是一个优秀的团队

卓越团队的四个基本要素

领导力转变要素

- 1) 心态转变：借助他人完成任务
- 2) 技能转变：基层管理者 8 项技能
- 3) 重心转变：管理者应该关注的【管理要务】

基层管理者太极模型

第二章：团队激励

管理者手中的激励资源有哪些？

为什么涨工资不是万能的激励手段？

- 1) 赫兹伯格双因素理论
- 2) 马斯洛需求理论

如何通过让下属工作达到激励的效果

- 1) 任务分配
- 2) 指标评定
- 3) 奖优罚劣

如何做到人性化激励？

- 1) 活动：你了解他吗？
- 2) 盖洛普 Q12 问卷分析
- 3) 员工驱策力测评

与你的下属建立信任的关系

案例讨论：我该拿他们怎么办？

第三章：分工委派

授权过程常见的问题

那些事可以进行授权

授权分析的三要素

- 1) 能力经验：会不会
- 2) 时间资源：能不能
- 3) 信心意愿：愿不愿

根据下属发展阶段调整委派方式

- 1) 指令式：高意愿，低能力
- 2) 教练式：低意愿，中能力
- 3) 参与式：意愿起伏，中能力
- 4) 授权式：高意愿，高能力

合理的分配工作：RICA 法则

授权跟进的原则

- 1) 如何进行有效的看板管理
- 2) 如何防止下属反授权
- 3) 如何面对下属阶段性成果不佳

4) 如何有效的进行授权总结

案例模拟：繁忙的一周

第四章：下属辅导

辅导下属的时机

如何布置任务

- 1) 任务委派六步法
- 2) 说清任务的 5W2H 工具

如何反馈工作

- 1) 用 STAR 模型进行表扬
- 2) 用 STAR 模型进行批评

如何进行教练式辅导

- 1) 核心技能：倾听
- 2) 核心技能：回应
- 3) 核心技能：区分
- 4) 核心技能：提问

案例模拟：小王的跨部门冲突

课程总结