

# 《高绩效团队建设》课程大纲

## 课程概述：

我始终认为团队建设在企业管理的进程中是一个永恒的课题。团队建设的难点在于，决定团队成长的因素在团队管理中始终是以变量的方式呈现的，也就是说团队管理者管理的主体始终是一个“变量”。企业的发展，需要高绩效团队的支撑，若想成功的经营一家企业，请先经营一个高效的核心管理团队。现在企业之间的竞争，不是一个人与另一个的竞争，而是一个团队与另一个团队的竞争。当今社会人才济济，企业不缺人才，缺的是将各类人才迅速整合、打造成高绩效团队的能力。

打造一个高绩效团队，领导者是关键。现在我们企业中高层干部，要重新认识“领导”二字，要由原来的以管事为主的“发号施令者”转变成为以教人为主的教练型上司，通过改善员工表现、引发团队智慧的方式来整合团队，迅速、持续地提升团队绩效。

课程时间：2天

参加对象：领导层和管理层

授课老师：《打造高绩效团队》书籍作者蒋巍巍先生

课程内容：

## 第一章：先打造团队，再成就企业——这是一个团队制胜的时代

- ◆ 本章要点：
- ◆ 企业的发展，需要高绩效团队的支撑，若想成功的经营一家企业，请先经营一个高效的核心管理团队。现在企业之间的竞争，不是一个人与另一个的竞争，而是一个团队与另一个团队的竞争。当今社会人才济济，企业不缺人才，缺的是将各类人才迅速整合、打造成高绩效团队的能力。
- ◆ 企业需要人才，更需要高绩效团队
- ◆ 你领导的是一个群体，还是一个团队
- ◆ 人才是种子，团队是土壤
- ◆ 团队的“高绩效”从何而来
- ◆ 高绩效团队的七大特征
- ◆ 案例：和狼的战斗

## 第二章：没有李云龙就没有独立团——高绩效团队需要一个卓越领导者

- ◆ 本章要点：
- ◆ 打造一个高绩效团队，领导者是关键。现在我们企业中高层干部，要重新认识“领导”二字，要由原来的以管事为主的“发号施令者”转变成为以教人为主的教练型上司，通过改善员工表现、引发团队智慧的方式来整合团队，迅速、持续地提升团队绩效。
- ◆ 团队领导者新定位：做一名优秀的教练型上司
- ◆ 由“发号施令者”变为“绩效教练”
- ◆ 掌握团队发展的动力原则
- ◆ 做好团队文化导入，打造团队“软”文化

- ◆ 谙熟团队培训的精髓
- ◆ 持续学习，打造学习型团队
- ◆ 案例：尖刀团队是怎样炼成的

### 第三章：定位清晰，目标明确——团队高绩效需要目标引航

- ◆ 明确团队目标，打造团队凝聚力
- ◆ 制定团队业务流程，建立流程跟踪
- ◆ 知人善用，做好团队成员的角色定位
- ◆ 科学核定员工日工作量
- ◆ 帮员工做好职业生涯规划
- ◆ 培养核心成员，建立人才梯队
- ◆ 案例：苍茫中点灯

### 第四章：员工心态比指标更重要——彻底激发员工的主动意识

- ◆ 心态比指标更重要，态度比经验更重要
- ◆ 士气比武器更重要，状态比成败更重要
- ◆ 员工的心态为何而变
- ◆ 掌握员工心态变化的有效途径
- ◆ 不同类型员工的心理疏导方法
- ◆ 案例：心态决定结

### 第五章：没有信任，就没有协作——打造团队高度信任机制

- ◆ 绩效基于协作，协作基于信任
- ◆ 没有信任的团队是不安全的
- ◆ 没有团队信任，员工就没有归属感
- ◆ 强化团队共识，建立团队信任感
- ◆ 高效团队信任的三个维度：信守承诺（做人） 积极主动（做事和能力） 信念第一（态度）
- ◆ 高效团队信任的四大层次：真诚比体面更重要（现实观）；信念比指标更重要（心态观）；团队比个人更重要（大局观）；平等比权威更重要（价值观）；
- ◆ 案例：超编的市场部副部长

### 第六章：有效授权——授权比命令更重要

- ◆ 授权，激发团队成员的责任感
- ◆ 成功，需要把权力交给合适的人
- ◆ 授权管理和命令管理的区别
- ◆ 正确授权的五个步骤
- ◆ 团队授权的五大误区
- ◆ 案例：让效率飞起来

### 第七章：没有考核，就没有绩效——考核是团队绩效的唯一保障

- ◆ 考核是团队绩效的唯一保障
- ◆ 建立完善的奖罚制度和激励机制
- ◆ 高效团队的考核原理
- ◆ 重视正向激励：奖罚的目的都是为了激发活力
- ◆ 把严格的制度转变成可执行的习惯
- ◆ 案例：末位淘汰制

### 第八章 说对话才能做对事——搭建起团队沟通的桥梁

- ◆ 团队沟通的三个重要环节
- ◆ 有效沟通必须掌握的三大原则
- ◆ 团队领导者如何做好一对一沟通
- ◆ 团队上下级沟通之道
- ◆ 不同人际风格沟通技巧
- ◆ 高效会议沟通技巧
- ◆ 案例：王总的安排

### 第九章 将“羊”激励成“狼”——高绩效团队激励法则

- ◆ 员工激励中的“冰山理论”
- ◆ 员工激励的 10 个法则
- ◆ 员工激励的 6 个有效步骤
- ◆ 员工性格不同，激励方式也应不同
- ◆ 探寻激励之源——知道他需要什么
- ◆ 案例：从朝三暮四看如何激励员工

### 第十章 直面问题，积极引导——有效化解团队冲突之道

- ◆ 团队冲突不可避免，不能回避
- ◆ 处惊不乱，冷静应对团队冲突
- ◆ 积极引导，让团队在“冲突”中成长
- ◆ 化解团队冲突的 7 个方法
- ◆ 化解团队冲突的 5 个步骤
- ◆ 灵活如何应对来自团队的抵触
- ◆ 案例：7 个方法和 7 个案例

### 第十一章 高执行 = 高绩效——让员工成为不折不扣的执行者

- ◆ 影响员工执行力的八大根源
- ◆ 提高团队执行力的三大法则
- ◆ 教员工学会时间管理，忙要忙到点子上
- ◆ 强调执行，发现问题马上解决
- ◆ 让员工养成“没有任何借口”的好习惯
- ◆ 告诉员工，请给我结果
- ◆ 案例：“五水”团队的组成

### 第十二章 科学决策，减少失误——高绩效从科学决策开始

- ◆ 科学决策，统一认知
- ◆ 科学决策的六种方式
- ◆ 团队决策的金科玉律
- ◆ 团队决策的八大技巧
- ◆ 掌控决策过程，巧妙处理决策障碍
- ◆ 案例：决策很难让所有人满意

### 第十三章 打破窠臼，鼓励创新——创新是团队绩效持续提升的发动机

- ◆ 你的团队有创新力吗？
- ◆ 寻找团队创新的源头
- ◆ 打破故有思维，人人都是创新者
- ◆ 持续学习，打造学习型团队
- ◆ 警惕团队创新的代价
- ◆ 案例：香河团队

