
团队建设

此提纲为大致内容，课前及现场根据学员情况会有所变动

【课程概述】如何决策？如何驭人？如何保证组织的执行力？越来越多的企业已经把怎样做领导、怎样快速培养领导能力摆上了重要日程，那么如何快速提升企业的领导力呢？

本课程依据领导学理论和 大东方领导力模型，全面解析企业中层领导面临的种种问题，通过企业管理中的情境案例，让领导者深刻体会“专业队”与业余队的区别。并就领导如何学习成长、科学决策、组织团队、知人善任、培育团队等给出了一系列科学而实用的方法。

【课程对象】企业中、高层的领导人

【授课方式】教授演讲、互动分析、问题讨论、工具应用和实战案例分析相结合。**培训方式最全面**:通过视听法、角色扮演法、案例法、讲授法、演示法、游戏法、研讨法、两人对话、排列法、互动体验、催眠冥想式……达到具体技巧简单实用，信念系统震撼蜕变的目的。

【课程时限】1-3天

第一部分 团队凝聚篇

- 一 职业定位简易测试
- 二 打破惯性
习惯于缺点才是最大的缺点。
- 三 企业如何打造？
- 四 团队之魂：宗教 最大连锁店的秘密
- 五 松下拜佛的启示
- 六 团队 NLP 法则：注意力=事实
- 七 团队之根：国学 法儒墨道与企业

对外借脑对内授权。无内不稳无外不强，企业要先做法家，再做儒家，再做墨家，再做道家。

以儒做人，以道养生，以禅清心，以墨尽责，以法为基，以兵入市

八 团队之法：军队 抗美援朝与西点军校

凝聚力之法——心中图像法则：

树立正确图像

想象*逼真=现实

心中图像：长久以来我们内心都有正确的图像，如果现实出现了反差，就会产生认知不和谐，感到不舒服，进而产生压力，形成动力，人们自动自发，自行负责。当现状和心中图像吻合时，动力归零。

当人们的现实图像是歪的时，销售就是为了树立正确的图像，图像越清晰，反差就越大，就会产生认知不和谐，给对方产生压力，形成动力，人们自动自发，自行负责，当两者图像相吻合时，就成交了（管理的目的就达到了）。

九 团队性格图：SMCP 性格图

SMCP：

S 多血质 活泼型 红
M 抑郁质 完美型 蓝
C 胆汁质 力量型 黄
P 粘液质 和平型 绿

企业里结果好才算好，在结果好的基础上找感觉好；家庭里感觉好才算好，在感觉好的基础上找结果好。

十 团队管理模式：1+1 管理模式

衡量一个管理者有没有本事，不是看他自己能不能解决问题，而是看他能不能教会部下解决问题，让部下具备解决问题的能力。

管理者最重要的才能是发挥下属才能的才能，管理者最重要的作用是发挥团队作用的作用
汇报工作说结果，请示工作说方案，总结工作说流程，回忆工作说感受

我也不知道怎么办，唯一的办法你继续去办，办好了得到奖励，把不好你得到惩罚，不管是奖励还是惩罚，你都是兑现自己的承诺，履行自己的工作职责，为自己赢得生命的尊严，你要么把事情办了，你要么把自己办了。当然我相信你，如果你还在乎公司、承诺、责任与尊严的话，你肯定会把事情办了，而且会办得很好。

年轻人千万不要把主要精力放在帮助上级改正缺点错误上。用同样的时间和精力，从上级身上学到的优点，能多于帮上级改正的缺点。

十一 团队与人生：幸福六等与人生地铁

十二 团队建设之——使命、激情与梦想

第二部分 团队信念篇

1 凡事主动出击

2 信任与选择体验

3 角色扮演-囚之圈的启示

4 本我自我超我

5 人生的两种角色-责任旅行

本我-内心最本质的需要和渴望

自我-理智 文化 修养 觉悟

超我-法律 道德 习俗 规则

负责任者之旅：

第三部分 团队实战打造篇

1 全力以赴 BVR 打造

一 1+1 模式

1 1+1 模式-礼物

2 高效会议

3 团队与群体

4 提出问题+解决方案

二 团队理念应用

1 视听案例：优秀的团队=学校+军队+家庭

2 问道-国学在企业的应用体现

3 如何快速树立威信

4 制度建设的秘诀

5 企业沟通闭环系统

第四部分 BVR 系统打造篇

一认识自我与团队

1 团队理念

2 创造价值的方法

3 逃避的方法

4 李嘉诚成功四讲与创造价值五级

二 废墟与卸盔甲

第五部分 NLP 神经语言工程学企业应用

1 NLP 打造

(1)自我设限

(2)abc 法则

2 Nlp 事件三问-有效果比有道理更重要

3 稻田和夫与松下-设想计划与执行

4 逐步抽离法

5 意义换框法

6 三步借力法

第六部分 团队执行力实战篇

一 A-B 体验

二 NLP 神经链调整术企业应用

1 意愿百分百,方法千千万

-
- 2 西点军校的秘密-没有任何借口
 - 3 实战 NAC-行动五问
 - 4 10 分钟改变几十年的潜意识链接

第七部分 成功宣言

- 1 红色军队管理-毛泽东与抗美援朝的借鉴
- 2 实战成功宣言与 18 条理念打造
- 3 冥想

第八部分 领袖风采

- 1 领导五项影响力
- 2 如何树立典范权
 - 1) 自信负责 2) 道德操守 3) 牺牲奉献 4) 行动示范 5) 信念输出 6) 关心员工
- 3 职业化团队
- 4 如何对待离职的员工
- 5 领袖风采

第九部分 拥抱与选择

- 1 拥抱与选择
- 2 黑暗与感恩

第十部分 红烛总论篇

- 一海星和红烛
 - 1 海星与团队
 - 2 红烛
- 二分享及总结

第十一部分 团队建设模块工具篇

认清责任，同舟共济

1. 社会和家庭责任
2. 组织和集体责任
3. 价值实现方式
4. 个人和集体冲突
5. 责任缺失的恶果
6. 责任缺失的表现
7. 员工失责原因
8. 塑造责任心的方法

有效激励，提高员工忠诚度

分析一：行为科学基本原理

-
- 分析二、管理者自我认知
 - 分析三：管理者的德才要求
 - 分析四：激励原则
 - 分析五：激励需求
 - 分析六：人的动机与动力

有效方法:

- 1.至真至诚，以心换心
- 2.追求高远，引领未来
- 3.古代死士，今日先锋
- 4.目标统一，精神激励
- 5.心态积极，热情昂扬
- 6.努力拼搏，迎接挑战
- 7.领导魅力，纵横捭阖
- 8.利益共享，未来共享

执行力差的表现

- 1.人浮于事
- 2.中庸思想
- 3.官僚主义
- 4.敷衍了事
- 5.阳奉阴违
- 6.拖沓延误

执行力差的8个原因

- 1.思想误差
- 2.旧的习惯
- 3.团队压力
- 4.责任不明
- 5.细节失误
- 6.无效激励
- 7.处罚不够
- 8.官僚思想

强化执行的途径与方法

- 1.强化权威
- 2.文化精神
- 3.排兵布阵
- 4.打破常规
- 5.学习我军
- 6.目标管理
- 7.一省吾身
- 8.赏罚分明

卓越团队

- 1.团队的基本特征
- 2.共同的目标
- 3.沟通机制
- 4.制度和分工
- 5.领导核心
- 6.团队文化

培育团队精神

- 1.团队精神的内涵
- 2.团队凝聚力
- 3.互信合作的气氛
- 4.团队士气

团队中的人际关系

- 1.人际关系意义
- 2.三种人际需求
- 3.影响人际关系
- 4.开设感情存款
- 5.人际关系特征
- 6.双赢、多赢策略

——体验活动