
《打造高绩效团队》

课程方案

课程方案解析：

当前企业大多数中高层管理干部都是从基层或专业人士提升上来的，他们过往都有着良好的敬业心和优秀的个人业绩，但根据公司未来的发展战略，期望他们贡献的是，能够带领一个团队去取得更好的组织绩效。因此，在带领团队中存在一个较为突出的问题：团队绩效不佳，试过多种方法，却发现成效不大。

解决方案：提升一个团队绩效的最有效方法是在彼此合作的基础上，让团队里每一位成员都发挥其最大的作用。但由于每一位团队成员的情形都不一样，以往单一的领导风格往往只适用于某些团队成员，不适用于很多其他的团队成员。因此领导者可采用本课程的管理方法，学会分析每一位团队成员的准备度，采用有针对性的领导风格，让每一位成员的作用都能得到最大发挥。

课程目的：掌握提升团队工作绩效的方法并有效运用到工作中。

课程对象：中层管理者

课程目标：

1. 了解高绩效团队的特征，清楚认知中层管理者的责任及定位；
2. 掌握高绩效团队的软件与硬件建设工作，带领团队走向成功；
3. 掌握团队优化管理的基本方法，让团队从合格走向卓越。
4. 应用团队绩效管理的方法与工具，提升团队工作业绩；

课时安排：1天

课程内容：

课程导入：影片片段赏析

第一单元 高绩效团队特征解剖与团队成员的优化

一、高绩效团队的特征

1. 团队的要素
2. 高绩效团队特征：共同的愿景与目标、共享的领导、互相信任的氛围、充分的沟通、取长补短的互补性、高效的工作程序、灵活性与适应性、持续学习

案例分析：大雁团队、唐僧师徒团队、HK旅游团队

二、个人优势如何转化为团队优势

1. 团队成员角色定位：BELBIN 团队角色理论，团队中常见的五种角色，个人在团队中经常担当的

角色测试，角色如何适应团队

2. 团队整合：如何发现团队中个人的优势，并有效整合

扑克牌游戏：红桃挑战赛

3. 互补型团队的特征

案例研讨：管理者是管人还是管事？

4. 管理者 VS 领导者

5. MBTI 性格分析与团队个人成长

三、团队塑造及团队成员的优化（文化建设）——从合格到卓越

1. 团队发展的五个阶段、特征及其管理的方法

成立期、磨合期、规范期、高效期、转型期

2. 团队成员的盘点——让团队优化有条不紊

3. 文化建设——用慢火煲老汤的方式解决“现场非常激动……10天以后一动不动”的问题

4. 加长剪短——让团队平均价值稳健攀升

5. 从无到有——开疆破土式的团队建设

6. 从合格到卓越——旧城改造式的团队建设

7. 团队建设没有终点

演练：重塑团队

第二单元 高绩效团队建设

案例诊断分析与分享：

一、软件建设——内部流程与经验管理

1. 多建流程、少建制度

2. 岗位工作说明书——让重复性问题不再重现

3. 辅导、演练才能让员工真正的改变

4. 让员工把“思考、解决”养成一种习惯

5. 内部服务“新产品”的升级与研发

二、硬件建设——让团队成员 100%胜任工作

案例诊断分析与分享：

1. 选好人才——工作中重中之重，不可以把招聘完全推到人力部门

2. 心态匹配第一，岗位胜任第二

-
- 3.入职初期的关怀——让员工有找到组织的感觉
 - 4.真切关注和理解员工的个人发展规划——士为知己者死
 - 5.广泛搜罗、吸纳人才——如何练就鹰眼猎才

第三单元 团队绩效辅导与授权

一、团队的绩效管理——让绩效不断突破

- 1.影响绩效的原因分析
- 2.放羊管理 VS 牧牛管理
- 3.改进绩效的技术与方法
- 4.绩效向标的制定与调整——让员工有清晰的方向和明确的目标
- 5.有绩效才有价值——形成绩效文化
- 6.让日例会产生价值

情景模拟：绩效面谈会

二、团队激励与有效授权——让部下学会决策

- 1.个人兴趣与职业发展的激励——所有工作都是自愿
- 2.警戒、基本、挑战三重目标的激励——让员工疯狂起来
- 3.团队间的彼此激励——形成你追我赶之势
- 4.变“员工”为“老板”——一天工作 24 小时的激励
- 5.有效的非物质激励
- 6.变授权为赋责 / 授权不等于弃权/监控的常见方法

角色扮演：绩效激励

三、绩效辅导与培育下属

- 1.绩效辅导的常见障碍因素
- 2.跨越绩效辅导障碍的对策
- 3.如何有效实施绩效辅导
- 4.绩效辅导 6 步法
- 5.绩效辅导的 14 种技巧
- 6.灵活运用权变技巧
- 7.如何成为绩效辅导型经理人

情景演练：绩效辅导

课程收结：创建学习型组织