
《高绩效团队建设》

【课程背景】

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，请先打造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

【课程大纲】

第一章：高绩效团队建设的10个障碍

- 1、组织文化与个体价值观不统一(案例)
- 2、组织内沟通的机制不科学(案例)
- 3、个人与组织间的位差效应(案例：三位一体)
- 4、信任缺失(案例：信任从何而来)
- 5、缺少组织内的“共同语言”(案例：如何避免信息丢失)
- 6、信息不畅(堵与疏)
- 7、认知不同(知识、素质、环境)
- 8、利益保护(人的本性)
- 9、态度与情绪(自我管理)

10、个性差异(很难避免但可以克服)

第二章：团队不同时期(成立期、动荡期、稳定期、高产期、调整期)的管理原则与方法

团队不同发展阶段的管理原则与方法

成立期的团队管控方法—人治

动荡期的团队管控方法—法治

稳定期的团队管控方法—心治

高产期的团队管控方法—共治

调整期的团队管控方法—大治

案例讨论：我的团队属于哪个阶段？

第三章：最通俗的管理

1、案例讨论：资源紧缺时如何分配？

2、当资源分配不公时如何沟通？

3、当沟通无法解决问题的时候该怎么办？

4、当没有权力的时候如何进行管理？

5、当自身还未得到团队成员信任的时候，你的第一个管理动作是什么？

第四章：团队文化的建设

团队粗文化形成的 5 个必要条件

做好团队规划的 5 个要点

3 个步骤将团队粗文化过渡到可执行文化

为什么只有文化具有统一性，引导性，传承性？

文化建设到哪个阶段，树立团队榜样最合适？

某家具企业文化建设案例解析：

案例讨论：尖刀团队是怎样炼成的？

案例：苍茫中点灯

第五章：制度的建设

制度建设之前的准备：专家、专业、专治

制度的合理性、准确性、可行性怎样把握？

如何做到既要大家熟知，又要淡化制度？

制度如何随着组织的发展及时升级？

文化具有引导性，制度具有约束性

案例讨论：这个制度有作用吗？

第六章：流程的建设

各部门业务流程的科学性、熟练性、统一性的把握

跨部门间流程的交叉性、协作性、重复性的把握

如何使流程成为一把手工程

流程的创新与坚守

案例讨论：是流程决定组织，还是组织决定流程？

第七章：人才梯队建设

选人的原则一定要围绕着企业战略

育人之前必先评估

职场阅人术分享

因人而育，还是为企而育？

育好再用，还是边育边用？

补人还是填企？

留人误区与盲区

人员的管理与分工

案例讨论：“建”与“管”的关系？

第八章：能力建设

团队成员专业能力的测评

团队成员通用能力的测评

团队成员能力培养 3 部曲

培养，培训，演练，训练，授权，独立，5 个阶段能力建设过程解析

案例：香河团队的缔造