

# 高绩效企业团队建设实战特训营

---

## 课程背景：

单打独斗的时代早已过去！个人成功与团体成功都需要一个前提，那就是团队！企业创业、发展成长的过程，就是组建团队、辅导团队、打造团队、建设团队、激励团队的过程。然而什么是团队？团队的构成要素是什么？团队成长和发展要经历什么样的阶段？管理者如何管理、辅导、激励团队……《高绩效企业团队建设》将是中层管理者的加油站，您准备好了吗？

---

**适合对象：** 追求卓越的当代企业人士

---

## 培训目标：

- ➔ 培养管理者关于团队意识与概念。
  - ➔ 培养团队成员互相尊重、互相信任、彼此关爱的意识，使他们勇于承担责任并全面合作、鼎立奋进，共同创造卓越的成果。
  - ➔ 扩展团队成员生命中真正“心之所向”的能力，培育团队积极向上，为完成组织目标全身奉献及投入的精神。
  - ➔ 掌握内部沟通技巧，创造众人一体的团队氛围，并遍布到组织全面的活动。
  - ➔ 增强上下级、同事之间的感情交流，彼此包容，使员工的流动率降低到一个可接受的水平内；打造一个能适应现代企业管理需要的卓越团队。
  - ➔ 掌握团队建设与团队管理的方法与技巧。
  - ➔ 学习掌握管理中的实用留人方法。
- 

## 课程特色：

实战型职业培训师，一位娓娓道来的讲述者，一位鞭辟入里的评论者，一位语惊四座的实战家，一位引领前沿思潮的导师，功底深厚，专注投入；以学员为中心，采用讲授、案例研究、情景模拟、游戏体验等现代互动式学习方式；理性了解与感性认知二者巧妙结合，学员适当笔记，既消化课程又在快乐中接受——卓越的培训效果。

---

**课时安排：** 12 小时（2 天）

---

## 课程大纲

### 第一讲 高绩效团队的内涵及其管理

#### 一、团队的概念

##### 1. 团队的定义

## 2. 团队构成的“三大要素”

### 二、企业三种类型的团队

### 三、团队必须的多重角色

#### ——组建团队

思考：团队为什么需要这么多角色？

1. 世间万物各有功用

2. 思考：团队中能缺少哪类角色？

测试：团队中你该扮演啥角色

## 第二讲：团队的特征及其发展

### 一、关于团队管理

1、团队管理的内涵(什么是团队管理)

2、团队管理的比方

### 二、高效团队的五项特征

### 三、群体与团队的差别

思考：从群体与团队的差别中得到的启示？

思考：从群体与团队的差别中得到的启示？

思考：《西游记》给我们的启示？

### 四、团队成长和发展的五个阶段

思考：你所在的团队现处在哪个阶段？

### 五、谨防团队建设中的危险信号

## 第三讲 高绩效团队的灵魂：卓越心态

看视频：再生的鹰

思考：你看到了什么？想到了什么？

一个古老的寓言故事

思考：寓言给我们以什么启示？

### 一、合作做事

1. 天堂与地狱的区别

2. 企业团队合作的基础

(1) 尊重差异；

(2) 舍得付出；

(3) 学会肯定、赞美

### 二、敬业忠诚

——成功人生的立业之本

经典案例:恩坦·因曼斯帮助修好了马达，当福特请他加盟时，却被他拒绝了，为什么？

### 三、抱持感恩

1. 我们要感谢什么人和事？

2. 为什么要常怀感恩？

3. 感谢企业提供的发展平台

4. 感谢父母

思考：感恩父母最好的方式是什么？

思考：什么是孝顺？

“身体发肤，受之父母，不敢毁伤，孝之始也。立身行道，扬名于后世，以显父母，孝之终也。夫孝，始于事亲，忠于事君，终于立身。”

5. 怎样让感恩转化为力量？

## 第四讲 团队辅导的首要工具：搅拌/沟通

案例背景：赖经理在巡检时发现 90 后员工上班时玩手机上 QQ……思考：如果你是赖经理，你会怎么与 90 后员工谈话？案例给我们什么启示？

### 一、沟通及其原理模型

#### 1. 沟通的概念

(1) 沟通的定义

(2) 沟通的本质

#### 2. 沟通在组织中的作用

#### 3. 沟通的类型

(1) 根据信息载体的异同

(2) 按照沟通方向不同

#### 4. 沟通的原理模型

#### 5. 沟通的五个绝招

沟通能力测试

### 二、调整把握四大沟通心态

看电影：几个片断各自属于什么沟通心态

## 第五讲 团队快速成长的法宝：团队激励

### 一、领导者常用的激励方法

#### 1、领导者常用的三种激励法

#### 2、恐惧激励法须遵循的 5 个原则

#### 3、人性激励法的 5 个法宝

### 二、激励人的艺术

#### 1、明确两种人性表现

#### 2、激励的真相

#### 3、边际情境远不只有生与死的选择关头

真实案例：案例背景：一个广西籍员工，老是迟到，明明是八点钟上班，一定要睡到 7.50 分才起床，经过教育和罚款都不起作用，还是我行我素，后来我们订了一条制度。经过执行几次以后，就再也没有迟到了。思考：他们制定了什么样的制度，是如何执行的？为什么？

#### 4、激励的作用大小建立在两种比较的基础之上

(1) 自己个人得失的比较

(2) 自己与周围众人的得失比较

案例研究：某公司要发年中奖：每个人发 800 元奖金、给 60%的人奖 500 元。采用哪种方案更具奖励作用？

#### 5、有效激励的四个途径

## 第六讲 如何辅导/培育下属

### 一、辅导/培育下属的必要性

### 二、要培育出什么样的部属

#### 1、组织目前所需要之人才条件

#### 2、组织未来所需要之人才条件

### 三、了解你的部属

——四种不同类型的部属

### 四、三种辅导/培育部属的方法

#### 1.OFF-JT（工作外集中训练）

#### 2.OJT（工作现场之训练）

#### 3.SDP（自我启发）

### 五、机会式培育方法

## ——最具增值意义的辅导/培育方法

- 1、现场培训的时机与培训者
- 2、职场 OJT 辅导的常用方法
- 3、现场 OJT 职责
- 4、现场 OJT 辅导四阶段法

## 六、辅导中的

- 1、授权技巧
- 2、回馈技巧
- 3、赞赏部属的方法
- 4、纠正部属的方法
- 5、提示部属的方法

## 第七讲 当代团队管理中的实用留人方法

### 一、员工离职的原因分析

- 1、员工离职之个人原因
- 2、员工离职之组织/管理原因

### 二、如何第一时间发现员工想离职

### 三、管理中的留人方法实务

#### (一)事业留人

思考：比生命更重要的事情

- 1、工作的内涵
- 2、没有工作时的感觉
- 3、发掘工作本身的意义

#### (二)薪资/福利留人

#### (三)团队氛围留人

#### (四)团队文化留人

#### ——塑造卓越的职业心态

经典案例:当福特请他加盟时，却被他拒绝了，为什么？

#### (五)感情留人

- 1、与 80 后与 90 后的四个交往秘技
- 2、日常管理中的五个作为

#### (六)授权留人

- 1、可以授权的事情和时机
- 2、授权程度的把握

#### (七)愿景留人

自由问答、互动