
职业生涯与团队建设

课程背景

现在无论是媒体，还是企业，都在谈“团队建设合作”、“团队建设精神”，但究竟什么是“团队建设”呢？高绩效团队建设的组织基因、文化基因、制度基因和技术基因到底是什么？仰仗于户外拓展、团队建设技术、企业文化活动等等诸多方面的努力，可以融洽我们组织的气氛，却根本不可能从基因上让团队建设精神融入我们的血脉，这是为什么？团队建设精神的标本兼治的方法到底是什么？这些问题，几乎是中国绝大多数企业领导人和管理者苦苦寻思而不得其解的痛苦话题。欢迎进入朱晴老师的团队建设培训课程寻求全面解决方案！

【培训时间】 1天（6小时）

【培训人员】 企业新入职员工

【课程目标】

1. 建立员工对经营者的满意程度；提高员工的工作精神状态；
2. 调动全体员工积极性、主动性及创造性的工作状态；
3. 相互间能很好地配合提高工作效率，企业内部和谐。

三、课程内容

一、深刻理解团队的意义和价值

1. 团队发展和成长的一般性规律
2. 共同价值观：目标第一，绩效导向
3. 人岗匹配才能发挥协作效率
4. 扬长避短和取长补短
5. 团队建设与个人生涯同步共赢

二、如何塑造卓越团队

1. 为了目标想办法
2. 高效率和建设性的沟通策略
3. 内部服务精神最可贵
4. 相互关怀和相互学习
5. 要重视团队知识的传承发扬
6. 专注于事，精益求精

-
- 7.所有经历的，都是收获的
 - 8.团队是实现个人价值的工具
 - 9.做人好，做事一定好
 - 10.想方设法做骨干

三、领导心目中的理想员工特质

- 1.能给公司创造价值和财富
- 2.任劳任怨、工做中老实肯干
- 3.为人厚道、对公司特别忠诚
- 4.尊敬上司、维护老板的尊严
- 5.爱动脑子、为公司建言献策
- 6.为人真诚、有团队合作精神
- 7.听话服从、老板永远是对的

四、好团队的特征和原则

特征：

- 明确的团队目标
- 团队成员可共享
- 不同的团队角色
- 良好的沟通氛围
- 共同的价值观和行为规范
- 团队成员归属感
- 对下的有效授权

原则：

- 互惠原则
- 君子原则
- 吃亏既福原则
- 如履薄冰原则
- 达摩原则

五、团队发展的五阶段

- ◆第一个阶段：成立期
- ◆第二个阶段：动荡期
- ◆第三个阶段：稳定期

◆第四个阶段：高产期

◆第五个阶段：哀痛期

六、职业生涯规划与团队建设

一、为什么领导看好的苗子不识抬举？

二、员工的职业生涯规划内容

三、上下级伦理与团队建设

A 西点军校俱乐部引发的思考

B 上下级伦理可以维护正常的同事关系

C 正常的上下级伦理可以维护领导的尊严

D 正常的上下级伦理可以维护规章制度

七、企业人才的选择衡量标准

1.怎样初步挑选“准人才”

2.从德行与才能的角度衡量

3.从才能与忠诚的角度衡量

4.怎样对待恃才傲物的人才

5.选拔干部的技术方法——无领导讨论技术

6.理智地对待跳槽

八、高绩效会议技术与团队建设

1.传统会议的弊端

2.会议功用

3.会议伦理

4.三种高效会议技术

5.会议类型与案例研讨

九、团队建设的误区

1.把“人性化”管理误解成为“人情化”

2.领导总喜欢标榜“企业就是员工的家”

3.遇事不敢认真管——纵容态度不好的人

4.做事先做人——管理成了比赛谁受欢迎

5.以“开明、人本”为借口牺牲规章制度

6.团队八种角色分析

a 实干者

b 协调者

c 推进者

d 创新者

e 信息者

f 监督者

g 凝聚者

h 完善者

十、领导的人文素养与人格魅力

◆一、人文素养

◆二、人格魅力

◆三、员工心目中的理想老板