
团队建设

培训题目：团队建设（模块一）

培训对象：企业中高层管理者

培训时间：2天~3天

课程特点：

- (一) 未来企业的竞争是团队智慧的竞争。
- (二) 领导力的核心是带领团队的能力。
- (三) 团队建设是破解“单个中国人是条龙，一群中国人是个虫。”最佳的唯一途径。
- (四) 本课程是团队建设**四阶段**的第一阶段，团队建设基础部分。包括：
 - 第一团队目标建设团队愿景共建。
 - 第二团队领导力打造的技巧。
 - 第三团队的钢铁（成员）是怎样炼成的。
 - 第四团队文化和团队凝聚力建设的方法与途径。
- (五) 团队建设的第二阶段为探索发现建设“金刚石”结构的团队。第三阶段“知未明观未见做在不知处成在无形”的团队建设速成技巧。第四阶段通向团队建设巅峰之路的路径。将团队建设分为四个阶段在国际上属于首创。
- (六) 本培训课程是打造团队智慧提升领导力的最好课程。
- (七) 团队建设不是讲出的是训练出来的。人类的培训经历了：讲授；体验式培训和行动学习的三个阶段。本课程融会了培训技术的精华。

培训内容：

绪论：团队建设的四个层次

第一部分：团队目标建设的方法途径

第一节：目标

一、目标

- (一) 目标
- (二) 没有目标就没有管理

二、企业目标

- (一) 向社会提供一流的产品和一流的服务
- (二) 实现利润的最大化
- (三) 追求经济效益与社会效益
- (四) 实现企业战略目标
- (五) 用先进的企业文化建设企业软实力并影响社会

三、团队目标

- (一) 企业战略目标落实为具体的财务指标（KPI）
- (二) 非财务指标的工作任务
- (三) 企业部门之间配合性等工作产出法

第二节：制定团队目标的指导思想和实施方法

上半节：制定团队目标的指导思想

一、项目干系人

- (一) 何为项目干系人
- (二) 项目干系人构成

(三) 项目干系人需求分析

(四) 项目成功的智慧

二、战略干系人

(一) 何为战略干系人

(二) 战略干系人构成

(三) 战略干系人需求分析

(四) 战略成功的智慧

三、成功干系人

(一) 何成功目干系人

(二) 成功干系人构成

(三) 成功干系人需求分析

(四) 成功的智慧

课堂练习：“成功干系人需求分析”

分享：

(一) 市场经济是利益相关人联系在一起的经济

(二) 市场经济是满足利益相关人需求的经济

(三) 在市场经济中人们通过帮助他人获得收入

(四) 任何伤害利益相关人的行为都是伤害自己

(五) 市场经济通过利他获得自己利益的最大化

下半节：制定团队目标的具体方法

一、基于客户的工作产出法

二、案例分析

三、工作产出法的价值

四、工作产出法的新结构

课堂练习：“制作作业指导书的方法与技巧”

分享：

第三节：愿景

一、愿景

二、共同愿景建设方法之一

(一) 来自实践的拷问？

(二) 团队目标和个人目标

(三) 初级团队愿景建设方法

三、共同愿景建设之二

(一) 团队成员的成长和职业成功

(二) 职业锚

(三) 职业锚的测量和确定

课堂练习：实测“霍兰德职业倾向量表”

(四) 职业发展的十个阶段辅导的要点

(五) 与职业发展并行的家庭和生活周期九大规律的辅导要点

四、共同愿景建设之三（团队教练课程第三阶段的内容此处省略）

如何将团队目标变成成员追求的艺术

第二部分：团队成员修炼的方法与途径

第一节：能力训练

一、能力

- (一) 能力
- (二) 解决问题的思维能力
- (三) 思维能力的构成

二、经验模式解决问题的能力

- (一) 5W1H 思考模式
- (二) ECRS 思考原则
- (三) 戴明环
- (四) 5S
- (五) 工作（产品）处问题的追溯原则
- (六) 员工违规的追溯原则
- (七) 突发事件处理的流程
- (八) 迪士尼策略
- (九) 结构化思考模式

二、分解能力训练

- (一) 分解的含义
- (二) 案例分析
- (三) “分解思维方式”解决问题的一般程序
- (四) 方法总结

三、综合能力训练

- (一) 综合的含义
- (二) 案例分析
- (三) “综合思维方式”解决问题的程序
- (四) 方法总结

四、辩证逻辑能力训练

- (一) 辩证逻辑潍坊市含义
- (二) 案例分析
- (三) “辩证逻辑思维方式”解决问题的程序
- (四) 方法总结

第二节：价值观训练

一、价值观是影响个人和团队的核心因素

- (一) 案例分析之一“同仁堂与三鹿奶粉”
- (二) 案例分析之二“乐业的福田精神的乐园”

二、课堂练习“最重要的五个”

- (一) “选择”
- (二) 案例分析：“在山西……”
- (三) 练习“对你人生而言最重要的五个”
- (四) 分享

三、成功价值观分析

- (一) 奉献与收获之间的关系
- (二) 工作与能力提升之间个关系
- (三) 博弈

第三节：情商训练

一、情商

-
- (一) 情商
 - (二) 情商管理的四个方面
 - (三) 情商研究的两个结论

二、大脑原理

- (一) 大脑结构
- (二) 本能脑情绪脑及大脑皮质的运作机制

三、思想的威力

- (一) 限制性的信念
- (二) 丰盛的思想蓝图
- (三) ABC 法则

四、大脑处理情绪的策略和技巧

- (一) 结合与抽离
- (二) 身心互动技巧
- (三) 换框法

五、维护系统平衡的位置感知法

- (一) 位置感知法
- (二) 每一种位置的使用
- (三) 在工作上的应用及对我们有什么好处

六、解读他人的五原则

- (一) 每一个人都是“OK”的
- (二) 每一个人行为背后都有正面的动机
- (三) 每一个人当下的选择对他而言都是最佳的选择
- (四) 每一个人都有丰富的资源
- (五) 变化在发生并且将持续下去

第三部分：团里领导力提升的途径与方法

第一节：团队领导

一、领导

- (一) 领导
- (二) 影响力

二、识别人才的方法

- (一) “问之以事非而观其志”
- (二) “穷之以辞而观其变”
- (三) “咨之以谋而观其识”
- (四) “告之以难而观其勇”
- (五) “醉之以酒而观其性”
- (六) “临之以利而观其廉”
- (七) “期之以事而观其信”

三、用人的原则

- (一) 德才兼备原则
- (二) 因事择人的原则（能位匹配）
- (三) 用人所长的原则（能级效应）
- (四) 群体结构合理的原则（结构系统有序高效）

第二节：调动员工积极性的能力训练

一、行为的规律

- (一) 人类行为产生的程序
- (二) 物理运动的原因——力失去平衡
- (三) 员工行为产生的原因分析

二、来自 50 期 MBA 班的实践经验

- (一) 调动团队新成员积极性的方法
- (二) 调动团队老成员积极性的方法
- (三) 调动团队骨干成员积极性的方法

三、规律探讨

- (一) 给予的艺术
- (二) 成就感唤醒
- (三) “五性”与“三道”

第三节：复制一流的执行能力的训练

一、流程与流程管理

- (一) 流程
- (二) 管理流程

二、用流程打造一流的执行力

- (一) 流程的作用之一：沉淀和固化管理经验与工作经验
- (二) 流程的作用之二：传承管理经验与工作经验
- (三) 流程的作用之三：加强协作配合意识
- (四) 流程的作用之四：提高企业工作效率
- (五) 流程的作用之五：推动管理的科学化与标准化
- (六) 流程的作用之六：用过程控制工作和工作结果

二、流程描述与流程再造

三、必备三项基本功

- (一) 会描述流程固化经验传承经验使执行有规则
- (二) 会使用流程倒推解决问题
- (三) 发现未知问题能从流程角度思考解决问题

四、绘制流程图的一般规则

- (一) 绘制流程图的一般规则
- (二) 按照“ANSI（美国国家标准学会）符号”绘制流程图

第四部分：团队文化凝聚力建设方法与途径

第一节：团队文化

一、团队文化

二、团队文化的构成

- (一) 核心价值观体系
- (二) 理念
- (三) 道德标准与行为规范

三、文化是做什么的？

- (一) 团队文化是管辖团队灵魂和团队价值观的
- (二) 团队文化是要影响团队成员价值观和行为的
- (三) 团队文化是团队的软实力

第二节：先进文化

导论：何为先进文化？

- (一) 有容乃大
- (二) 先进文化一定是包容性很强的文化。从佛教文明进入中国，可以鉴证中华民族文化有很强的包容性。
- (三) 先进文化是多种文化先进成分融合在一起的文化

一、儒家文化之精髓

- (一) 德治的管理之道
- (二) “以和为贵”的待人之道
- (三) 恪守“中庸”的处世之道
- (四) “正人正己”的修身之道
- (五) “由道而德”的教化之道

二、道家文化之精髓

- (一) “道法自然”的管理之道
- (二) “为而不争”的竞争心态
- (三) “虚其心”的治理之道
- (四) “正言若反”的管理思维
- (五) “清静为天下正”的管理目标

三、佛家文化之精髓

- (一) 空观的生命境界
- (二) 诸法无我的伦理情怀
- (三) 不二真谛的处世智慧
- (四) “四摄”、“六度”的人格修炼
- (五) 敬畏因果的柔性管理

四、西方文化之精髓

- (一) 开拓进取的阳刚精神
- (二) 永不枯竭的创新精神
- (三) 强大的责任意识
- (四) 团队精神合作意识
- (五) 理性
- (六) 人文精神
- (七) 恪守契约意识

五、五马克思文化之精髓

- (一) 世界大同的理想（一体化）
- (二) 辩证的哲学观
- (三) 科学严谨的理性精神
- (四) 现身事业的热情
- (五) 注重人全面发展的人本精神
- (六) 解放束缚人类创新精神枷锁，批判“人的异化”的理想境界
- (三) “分享利润”、“职业生涯设计”诞生的鼻祖

课堂练习：“提炼团队核心价值观的方法”

第三节：建设团队文化的方法

一、强势文化场理论

- (一) 强势文化场理论
- (二) 强势文化场理论特点

二、案例分析

(一) 案例分析

(二) 案例分享

三、规律研讨

(一) 操作程序

(二) 注意事项