

## 《高绩效团队建设的5大要素》

### 针对问题：

- 我们也好几个人了，还不是团队吗、、、
- 在构建高绩效团队时，该关注哪些要素、、、
- 不抓太乱，一抓就死。该如何把握分寸、、、
- 不同的发展阶段，该如何做、、、
- 作为团队领导到底做什么才是有效的、、、
- 做中层难呀、、、
- 听话的不聪明，聪明的不听话、、、
- 该如何激励辅导属下、、、
- 有些员工总是皮皮塔塔，做事总没激情、、、
- 优秀的团队成员是啥样呀、、、
- 我也想做好，可就是不知道该如何做、、、
- 一个人是龙，三个人就成了虫、、、
- 是不是冲突越少越好、、、
- 他（她）的性格太怪，没办法合作、、、
- “部门的同事各自为战，纠纷不断，我天天救火和调节、、、
- 、 、 、 、 、 、 、

**《团队建设的5个要素》**，她是经过近**20**年全球优秀企业的实战案例和经验总结而成的高绩效团队建设的**5**门系统课程。

本课程围绕**高绩效团队的要点**，以**员工敬业的原因**为视角，全面诠释高绩效团队建设的**团队要素、团队发展阶段、团队领导、团队成员和团队冲突**5个要点，系统提升组织打造高绩效团队能力。

**本课程被客户认为是市场上最系统和最实战的团队建设课程。**

### 课程收获：

- 了解高绩效团队的特点
- 了解团队成长5个阶段的建设要点
- 把握高绩效团队文化建设的关键
- 掌握优秀团队领导的1个认知和5项技能
- 掌握优秀团队成员职业化的“一个中心三个基本点”
- 掌握团队认知冲突的5种解决方法
- 掌握团队角色冲突解决思路
- 了解团队运作的基本原理，并学会使用团队角色匹配工具

### 培训对象

- 团队管理者
- 团队成员

### 课程纲要：

#### 第一要素：优秀团队的DNA

- ◆ 团队的基本概念
  - 典型团队案例分析
  - 高绩效团队的要点
- ◆ 主要的团队类型
  - 集体队列型团队
  - 棒球型团队
  - 足球型团队
- ◆ 团队文化基因
- ◆ 团队有效性测试

※本单元工具——《团队有效性测试》

#### 第二项要素：团队成长的快乐与苦恼

- ◆ 案例演练——组织3+3联动
- ◆ 团队发展阶段的2种观点
  - 5阶段理论
  - 间断平衡理论
- ◆ 团队5个发展阶段的工作要点
  - 形成期的常见困惑及应对方案
  - 振荡期的常见困惑及应对方案
  - 规范期的常见困惑及应对方案
  - 绩效期的常见困惑及应对方案
  - 中止期的常见困惑及应对方案

※本单元工具——《团队发展阶段自我诊断》

#### 第三项要素：引领队伍的道理

- ◆ 团队领导的自身定位
  - 团队领导的真实含义
  - 促成组织三层联动
  - 做“全球型”的团队领导
- ◆ 为团队设定工作职责和目标的技能
  - 设定KPI
  - 目标设定和分解
- ◆ 甄选团队成员的技能

- 素质模型的确立
- 甄选的方法
- ◆ 激励辅导的技能
  - 工作控制的基本方法
  - 针对4种不同下属的辅导
  - 绩效说话（表扬和批评的技术）
  - 不花钱地激励
- ◆ 培训发展团队成员的技能
- ◆ 公正评估团队成员工作表现的技能

※本单元工具——《SMART方法》、《DDI21工作特色》、《3步法培训》

#### 第四项要素：做职业化的团队成员

- ◆ 团队成员的职业化的一个中心三个基本点
- ◆ 团队协作的要点
- ◆ 团队的沟通
- ◆ 团队的典型沟通方式
  - 直言不讳地表达艺术
  - 从“不”到“是”的说服技术
  - 如何与不同风格的人沟通
  - 公众表达（简报的技巧/出席会议的技巧）
  - 出色文案

※本单元工具——《金字塔方法》

#### 第五项要素：化干戈为玉帛

- ◆ 团队冲突的2种类型
  - 认知性冲突
  - 性格性冲突
- ◆ 认知性冲突的5种解决思路
- ◆ 9种团队角色工具的使用

※本单元工具——《9种团队角色识别工具》

#### 培训时限

- 三天或四天
- 建议客户根据自身需求选择相应模块

#### 培训方法

- 培训师主讲、辅以录像、练习、案例分析

### 参训人数

- 20-30 人

### 培训资料

- 课程由胡斌先生开发,讲义及辅助资料由其合作的管理顾问公司设计和制作。
- 培训师有权视课堂实际情况就培训内容作适当调整。