

# 高绩效团队打造要点与实操

【主讲：别东阳】

## 针对问题

- **认知问题**：因干部对团队缺乏清晰认知，导致的管理力度弱、团队执行不力等问题；因管理者缺乏对人性的理解，导致的团队冲突、协同性差等问题；
- **技能问题**：因未进行管理技能系统训练，干部在工作过程中缺乏有效的目标、计划、检查、授权、考核、激励等管理手段，导致团队整体执行不理想；
- **氛围问题**：管理缺乏艺术性，未能及时树立团队标准，改善员工职业习惯，形成良好的沟通协作氛围，导致管理者权威不够，氛围不佳，影响管理效果。

## 学习对象

- 企业中高层管理人员、新晋/储备管理干部

## 课程时长

- 2天，共12课时（可根据企业需求调整具体课程时长）

## 设计特色

**系统化**：课程依据企业需求全方位、多角度开发设计，针对性强、接受度高

**实战化**：内容源于对实战经验的总结升华，精益求精，结果导向、实用性强

**多样化**：现场教学、实战案例、研讨分析、工具方法、轻松幽默、互动升华

## 内容概要

## 案例开场：“为什么存在 5CM 误差？”

- ◆引起团队绩效差的原因有哪些？
- ◆应该如何规避此类问题？

## 第一节：高绩效团队认知

- 团队中常见的四种人
  - ✓ 领着干的人
  - ✓ 帮着干的人
  - ✓ 跟着干的人
  - ✓ 对着干的人
- 团队的基本认知
  - ✓ 团队障碍分析
  - ✓ 团队的概念
  - ✓ 团队与群体的区别
  - ✓ 团队的构成要素
  - ✓ 团队的类型
- 团队的发展阶段
- 什么是高绩效团队
  - ✓ 高绩效团队的特征
  - ✓ 建立高效团队的步骤
  - ✓ 如何提升团队效率

## 第二节：团队冲突的处理

- 人际冲突的两种方式
  - ✓ 竞争性行为
  - ✓ 合作性行为
- 团队冲突的五种处理方式
  - ✓ 竞争处理方式分析
  - ✓ 合作处理方式分析
  - ✓ 妥协处理方式分析

## 第四章：有效的绩效考核方式

- ◆设定绩效目标的方法
  - ✓ 绩效管理六步循环
  - ✓ 日常操作三部曲
    - ◇ 目标与计划
    - ◇ 监控与辅导
    - ◇ 考核与反馈
- ◆关键绩效指标的分解
  - ✓ 数量维度
  - ✓ 质量维度
  - ✓ 时间维度
  - ✓ 成本维度
- ◆指标难度的掌握
- ◆有效的绩效沟通面谈
  - ✓ 事先准备工作
  - ✓ 关注事实依据
  - ✓ 正视问题
  - ✓ 做好评估记录
- ◆有效的绩效监控
  - ✓ 有效控制的工具
  - ✓ 如何避免控制过多或过少
  - ✓ 如何处理并减少救火现象

## ◆有效的绩效辅导

## ◆有效的绩效评估

## ◆演练：“员工的绩效面谈”

## 第五章：有效激励打造高效激情团队

- 激励原理与激励理论
  - ✓ 激励原理

- ✓ 回避处理方式分析
- ✓ 迁就处理方式分析

### 第三章节：团队沟通文化建设

- 团队沟通障碍分析
  - ✓ 沟通渠道的建立
  - ✓ 沟通氛围的建立
  - ✓ 关于团队内部的沟通内耗
- 沟通渠道建设
  - ✓ 团队需要什么样的沟通渠道
  - ✓ 管理者与团队成员的关系维护
  - ✓ 小道消息沟通
  - ✓ 正式沟通反馈机制
  - ✓ 通过沟通完善制度
- 沟通文化的建设
  - ✓ 团队管理者要宣导的内容
  - ✓ 如何在沟通过程中树立标杆
  - ✓ 如何在沟通过程上抓典型
  - ✓ 形成高效的沟通文化

- ✓ 马斯洛的需求层次论
- ✓ 赫兹伯格的双因素论
- ✓ 弗洛姆的期望理论

- 有效的激励技巧
  - ✓ 管理者的激励菜谱
  - ✓ 激励的方法与效果
  - ✓ 不同员工类型的激励
  - ✓ 有效地赞赏
  - ✓ 批评的艺术
- 运用情景领导艺术
  - ✓ 员工准备度
  - ✓ 员工分类
  - ✓ 管理者领导风格的类别
  - ✓ 诊断、沟通、适应
  - ✓ 有效运用的建议

### 总结：

- ✓ 课程回顾
- ✓ 管理故事收尾