

《建设高绩效团队》

(中高层管理者)

主讲：林安

课程背景

建设高绩效团队是企业的各级管理者必备的重要技能，更是中高层管理者的必修课。该培训内容在采用国际普遍认可的方法论基础上，参考了华为、IBM 等企业的团队建设经验，形成了今天的《建设高绩效团队》培训课程，对企业如何建设高绩效团队有较大的帮助。我们先后为华为等 20 家不同规模、不同行业的企业做了《建设高绩效团队》的培训与研讨，重点针对企业的中高层管理者。华为公司专门引入了该门课程作为其全球中高层管理者必须完成的培训与研讨内容，以确保团队的高绩效，效果是显著的。跟踪结果表明，经过培训的企业，其团队整体能力显著提高，组织绩效也显著提高，增强了企业的经营管理能力。

培训收益：

企业收益：提升企业团队的整体绩效，提升企业战略实现的能力。

学员收益：认识自己的角色定位；清楚高绩效团队的衡量标准；清楚构成高绩效团队的关键要素，掌握 GPRI 关键要素模型；掌握团队成员的类型及如何以相应的领导风格匹配团队成员的风格。

知识点：GPRI 模型（重点）。

授课特点：

授课 35%+案例分析 20%+讨论 30%+视频分析 20%

参训对象：中高层管理者。

培训时长

1 天（6 小时）

课程大纲

引子：

课程目标

中高层管理者的角色

壹、 角色认知

- 1、 讨论：作为中高层管理者有哪些角色？给出相应的描述
- 2、 中高层管理者的角色认知

二、 如何衡量高绩效团队

- 1、 团队不只是一群人的故事。。。
- 2、 什么是团队
- 3、 高绩效团队的建设者
 - 1) 讨论：结合您在承担“高绩效团队建设者”角色上的成功或失败的经历，讨论要履行好这个角色，要做好的最关键的几件事是什么？
 - 2) 高绩效谈对建设者的职责介绍

-
- 3) 高绩效团队的衡量标准
 - 4、骨干员工与管理者的区别
 - 5、骨干员工到管理者的转身
 - 6、角色转身要彼此协调、互相配合
 - 7、自由分享：工作中遇到的高绩效团队举例，好在哪里？
 - 8、什么是绩效管理？
 - 9、绩效管理的目的
 - 10、绩效管理体系架构
 - 11、高绩效团队的关键要素（GRPI）

三、如何发展高绩效团队

1、团队目标（G）

- 1) 组织绩效目标
- 2) 好的团队目标的衡量标准
- 3) 讨论

以一个团队为例，如何建立一个好的团队目标

2、团队成员的角色与职责（R）

- 1) 讨论：作为中层管理者，情节和工作经验与自身理解，在组织能力，尤其在人才梯队管理上应做到哪些关键业务活动？
- 2) 角色与职责
- 3) 讨论：结合自身实际，为支撑您所在组织业务目标的实现，作为中层管理者：
 - a) 您的部门员工需要怎样的能力？哪些能力已经具备？哪些能力还有待建设和提升？
 - b) 在人员培养上，部门主管与人力资源部的关系与职责是什么？
- 4) 员工能力提升的多种形式

5) 讨论

结合您在承担“C”角色上成功或失败的经历，讨论要履行好“组织能力建设者”这个角色，思考要做好的最关键的几件事是什么？

6) 案例分析

讨论：案例中吴伟出现了什么问题？如果是你，你会怎样做？

针对案例中的具体问题，如果是你，你会怎么做？

7) 四种领导风格

- a) 告知式
- b) 辅导式
- c) 参与式
- d) 授权式

8) 领导者的行为

9) 员工的准备度

10) 四种员工风格

11) 领导风格与员工类型的匹配

12) 案例中领导风格与员工类型的匹配

13) 自我评估

3、团队规则与程序（P）

1) 规则与程序

2) 规则举例

3) 讨论：

联系实际工作，你的团队成员应该共同遵守的规则与程序有哪些？

4、团队人际关系（I）

- 1) 分享：在您心目中，您用什么关键词来描述那些氛围良好的团队？怎样才能实现这样的效果？

-
- 2) 建立良好的人际氛围
 - 3) 关心团队成员
 - 4) 讨论

案例中的李明团队有哪些问题？如何将这个团队打造成高绩效团队？

四、行动建议

- 1、组织气氛调查
- 2、登山理论
- 3、组织气氛类型
- 4、Q19 与 GRPI 的关系

四、总结

*******END*******
