

高绩效团队建设与管理

课程背景：

团队建设是团队领导人倡导的、全体员工共同遵守的价值观和不断革新的一套行为方式，它体现为团队的价值观、经营理念和行为规范，在团队中像空气一样存在。团队建设虽然是看不见摸不着，却总是能够通过团队的团队建设体现出来。

随着企业的业务发展，团队建设越来越需要人性化，分工也越来越细化，团队也越来越呈现出加强内部管理、优质服务社会来发展自身的明显特征。管理好团队，通过清晰有效的团队文化，加强团队的协作力已经成为现代组织必备的素质特征。只有具有协作力的队伍才能带领团队在市场竞争中立于不败之地，因此，协作力打造已经成为越来越多的团队关注的焦点。

据调查资料显示，90%的公司认为制约团队发展的最大因素是缺乏高素质的具有协作力的员工。管理专家呼吁：“团结协作是中国团队发展的核心竞争力”，实践证明，只有有清晰团队文化的团队才会有真正的向心力，只有有目标明确的团队，才会真的是高效的团队，才能与时俱进，勇于创新，才能为团队创造更大绩效。

课程收益：

- ★ 懂得高效的团队的素质要求
- ★ 实现管理者向领导者的过渡
- ★ 掌握作为一名合格的管理者应具备的素质和能力
- ★ 提高决策、授权、执行、控制、沟通等管理技能
- ★ 掌握教练型管理能力，提升组织效能
- ★ 激发并带领团队，实现团队目标

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：企业管理者、管理岗位的储备干部

课程方式：案例体验+实战方法+录像观赏+角色扮演+提问互动+分组讨论+精彩点评

课程特色：

- 1.易学：所有的教学内容全部实现模块化和工具化，课程互动性强；
- 2.实战：采用案例、实操练习来推进课程教学，所有教学环节都围绕学员的真实案例；
- 3.有效：学员带着真实问题现场演练，即及时可看到并检验教练成果。

课程大纲

课程导入：

一、学习的三个观点

1. 个人学习向团队学习转变
2. GPS思维
3. N+1原则

二、自我觉察与思考

1. 四种学习状态 囚徒/度假/批判/学习
2. 三个关键词 觉察/选择/责任

第一讲：高绩效团队建设模型

一、团队的5P原则

1. 目标

2. 人员
3. 定位
4. 权限
5. 计划

案例：索娜拉大沙漠求生方案

二、高绩效团队的 5 项核心能力

一、共识目标

1. 个人目标
2. 团队目标
3. 组织目标
4. SMART 目标

二、知法善用

1. 知不足
2. 找方法
3. 善推广
4. 重使用

三、重诺笃行

1. 重诺笃行的 5 种级别
2. 重诺笃行的 5 大关键点
3. 重诺笃行的障碍
4. 重诺笃行的内驱力

四、知彼解己

1. 团队差异化
2. 发现团队差异
3. 运用团队差异
4. 合理的团队结构

五、相互信任

1. 有信任才有坦诚
2. 有信任才有沟通
3. 有信任才有合作
4. 有信任才有授权

第二讲：管理授权与责任

一、管理者的主要职责

1. 管理者的四种角色
2. 管理者的四个重点
3. 管理者的三个观点

二、管理者授权

1. 张经理案例
2. 下属小钱案例
3. 新员工小孙案例
4. 管理好自己的猴子

三、管理者责任

1. 闹市追凶
2. 责任一对一法则

第三讲：成为高绩效管理者

一、管理重新被定义

1. 管理的失衡
2. 下属与管理者的三级对抗
3. 管理是管事，理人

二、管理者的挑战

1. 人的思维特征，观点，行为，结果
2. 人的承受力下降
3. 人的需求上升

三、管理向教练的转变

1. 教练型管理者与传统管理者
2. 管理者认知突破
3. 三脑原则

四、激发潜力的秘诀

1. 训猴子与训海豚
2. 欣赏练习
3. 霍金斯能量层级
4. 能量水龙头

第四讲：高绩效管理者核心技术

一、倾听的技术

1. 以自我为中心的倾听
2. 以对方为中心的倾听
3. 3F 倾听

案例：无法参加会议

二、同理心能力

1. 区分事实与判断
2. 事实与演绎
3. 同理心沟通

三、强有力提问能力

1. 开放式提问
2. 未来导向
3. 如何型

四、团队激励的能力

1. 积极性反馈 BIA
2. 发展性反馈 BID

练习：对身边同事进行 BIA，和 BID 反馈。

五、团队辅导的能力 GROW 模型

1. 聚焦目标
2. 了解现状
3. 强化意愿
4. 探索方案

复盘总结：531 行动计划