

建设制胜团队

学习目标：

- 了解制胜团队的特质及团队领导者应具备的核心能力
- 学习如何建立团队的愿景、价值观和团队文化
- 学习目标设定的原则及方法，学会如何为团队设定目标及人才发展规划
- 了解团队成员的九种角色及其优点和弱项
- 学会识别团队角色并协调不同的团队角色
- 学习如何通过建立团队和个人责任制打破受害者循环，提高团队绩效
- 了解团队执行力的核心要素和执行力不足的原因
- 学习运用 PDCA 循环法则提高团队的执行力
- 学习如何打造学习型团队

培训对象：企业中高层管理人员、带团队的团队领导者、人力资源团队领导者等

培训时间与方式：

- o 时间：2 天
- o 方式：讲授、练习、角色扮演、案例研讨、讨论与分享

培训内容：

时间	培训内容	培训方法及演练
第一天 上午	第一部分：制胜团队的特质 1, 什么是制胜的团队 -制胜团队的特征 2, 团队领导者的 5 个角色 3, 团队领导者应具备的能力 4, 建立致胜团队的六项原则 第二部分：建立制胜的团队文化 1, 什么是致胜的团队文化 2, 如何打造团队文化 3, 建立制胜的团队愿景 4, 树立团队价值观 5, 打造制胜的团队精神 6, 团队文化建设活动与“团建”	1, 开场热身活动；画出理想中的团队形象 2, 小组活动：制胜团队的特征； 3, 小组活动：团队领导者的角色和任务； 4, 小组活动：团队领导者应具备什么能力； 1. 小组活动：创建团队愿景； 2. 小组活动：设立团队价值观 3. 小组活动：创建团队精神； 4. 小组活动：设计一个“团建”活动
第一天 下午	第三部分：设立团队目标及人才发展规划 1, 设立团队短期、中期、长	1. 个人练习：设立 SMART 团队目标； 2. 画出团队成员的人才发展路径 3. 角色扮演：职业发展辅导

		<p>期目标</p> <p>2, 设定哪些团队目标</p> <p>3, 目标设定五项原则</p> <p>4, 设定 SMART 目标</p> <p>5, 设立人才发展路径</p> <p>6, 团队成员职业发展辅导</p> <p>第四部分：识别并发挥团队成员优势</p> <p>1, 利用优势与弥补弱势</p> <p>2, HBDI 全脑思维优势与来劲工作</p> <p>3, 贝尔宾团队的九种角色</p> <p>4, 团队角色的识别</p> <p>5, 协调团队角色</p>	<p>1. 小组活动：“通天塔”团队角色体验；</p> <p>2. 个人活动：对号入座—团队角色识别</p> <p>3. 小组活动：团队角色排列组合（案例应用）</p>
第二天	上午	<p>第五部分：建立团队和个人责任制</p> <p>1, 受害者循环</p> <p>2, 责任制—跳出受害者循环</p> <p>3, 把自己提升到线上</p> <p>4, 线上领导力</p>	<p>1. 第一天内容回顾；</p> <p>2. 受害者循环自测问卷；</p> <p>3. 小组活动：“受害者循环”自我检讨；</p> <p>4. “受害者循环”得分解析；</p> <p>5. “看清它”自我评估；“拥有它”学习伙伴分享；</p> <p>6. 学习伙伴分享：走向责任制</p>
第二天	下午	<p>第六部分：提升团队的执行力</p> <p>1. 什么是执行力</p> <p>2. 个人执行力与团队执行力</p> <p>3. 执行力的核心要素</p> <p>4. 执行力不足的原因</p> <p>5. 提升执行力的原则</p> <p>6. 执行力提升 PDCA 循环法则</p> <p>第七部分：建立学习型团队</p> <p>1, 什么是学习型团队</p> <p>2, 学习型组织的五要素</p> <p>3, 学习型组织的特点</p> <p>4, 学习型组织的内涵</p> <p>5, 学习型组织的障碍</p> <p>6, 打造学习组织的 4P 原则</p>	<p>1, 小组活动：讨论 4 个要素对团队执行结果的影响；</p> <p>2, 小组活动：团队执行不佳的原因；</p> <p>3, 小组活动：针对执行力不佳的原因探索解决方法（小组交换问题）</p> <p>1. 小组活动：如何打造学习型团队</p> <p>2. 学习日志</p> <p>3. 课程总结回顾</p>

