

“打造高绩效团队”体验式培训方案

培训老师——卫小奎

课程背景

为什么伟大的理想不能如愿转变为现实？

为什么无懈可击的战略方案达不到预期的效果？

为什么经过科学论证的目标不能如愿变成具体的结果？

为什么小心翼翼，费尽心思却被对手抢占先机？

为什么同样的计划，同样的策略，业绩却相差十万八千里？

面对这些问题，您有何感想？

这一切“为什么”的背后都隐藏着一个重要的现实，那就是——团队绩效低下！

所谓“团队高绩效”，就是将企业的战略一步步落到实处并使最终产生的绩效结果最优化，它是我们团队达成最佳结果的有效保障。

作为企业的中坚力量，我们除了“做对的事情外”，更需要的是“把事情做对”的能力。

课程中能够帮助学员领悟到高绩效团队建设不仅需要团队管理者正确的角色认知，也需要团队成员的沟通和配合，更需要大家完成任务目标的责任与担当。通过项目体验了解并发挥自己团队的潜能，并最终达到与企业共赢的目的。

课程时间：1.5 天，9 小时

课程对象：公司各层级管理人员，人数 40~50 人

课程特色

结合工作生活背景实用实效实战

讲授与讨论相结合的互动式教学

引导学员进行深层次的思想触动

培训方式

老师讲授，提问互动：体验听的学问

视频分享，情景模拟：体验看的精彩

课程行动，方法技巧：体验培训成果

现场 P K，互动交流：体验竞争意识

课程收益

正确了解团队管理者的自我角色认知

有针对性地提升团队的沟通和协调能力

提升面对管理困难中的责任与担当

提升自己系统思维能力和目标结果意识

突破自己固有的能力限制，发现不一样的自己

培训大纲

破冰体验：成功的欲望和努力的结果

第一部分：如何正确理解团队的高绩效？

1.“高绩效团队”的特质

- 完成任务 ≠ 高绩效
- 积极态度 ≠ 高绩效
- 充足理由 ≠ 高绩效
- 职责意识 ≠ 高绩效

2. 视频案例：长征中的红军如何能够做到在风雨交加中一天内行走 240 里的山路。

3. 打造高绩效团队对组织发展的重要性

- 团队绩效低下是企业管理的最大黑洞
- 团队的高绩效是实现战略目标的先决条件

第二部分：高绩效团队管理者的自我角色认知

1. 高绩效团队管理者要做团队的领导者

- 领导者与普通管理者的区别
- 领导者的六种权力来源
- 领导者要善用引导团队成员明白工作背后的价值和意义

2. 团队组建：各小组开始设计小组的名称、LOGO、口号等，并做团队展示；

第三部分：高绩效团队所需要的系统思维能力和目标结果意识

1、缺乏系统思维能力所导致的直接后果

- 案例分析：三个石匠的故事
- 缺乏系统思维和目标结果意识是如何导致虚假的高绩效

- 过于强调部门业绩指标的 KPI 考核机制对组织的危害

2、建立团队成员系统思维能力的具体方法

3、体验项目：“高绩效任务 PK” 考验团队成员在信息不明朗的情景下，如何通过培养团队成员系统思维的能力，快速高效达成最优的结果；

4、分析与总结：通过小组讨论和总结要点来回顾

第四部分：如何通过赋能式沟通来提升团队整体的高绩效

1、赋能式沟通与传统管理沟通的区别以及它的独特价值

2、视频案例：“亮剑”中的李云龙是如何通过沟通来激励他的团队的

3、如何通过赋能式沟通强化团队成员积极正面的行为（沟通中的“二级反馈”技巧）

4、如何通过赋能式沟通帮助团队成员改正他们工作中的缺点（沟通中的 BIC 法则）

5、体验项目：“驿站密码”，考验各团队内部沟通的协调性和一致性，沟通传达的有效性，以及团队内部成员之间高效沟通来实现团队最优绩效；

第五部分：树立团队感恩利他文化，提高团队成员之间的协作性

1、为什么高绩效团队需要培养感恩利他的文化

2、高绩效团队管理者需要具备的生命境界（六种人生境界层次理论）

3、树立正确的思维方式对我们自身的价值和意义（日本经营之神稻盛和夫的成功公式）

4、体验项目：“点滴必争”，考验团队成员之间彼此的信任度与默契

回顾与总结

1、对全天课程进行回顾和总结；

2、评比出绩效结果最佳小组和最优秀的队员进行奖励；

3、评比出绩效结果最后一名的经营团队进行另类“奖励”。

其他事项：

1、因为培训属于体验式培训，建议安排 1~2 名工作人员协助做助教；

2、建议培训现场的桌椅以小组形式进行摆放，空间方便灵活走动即可；

3、培训是以小组为单位进行学习竞赛，对于成绩最好的一组建议提供小奖品以示鼓励；

4、望参训人员提前安排好工作，确保全身心投入，原则上不接受中途请假离场。