

“团队精神和心理学”体验式培训

——指导老师：卫小奎

课程背景

为什么团队伟大的理想不能如愿转变为现实？

为什么公司无懈可击的计划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？

为什么对大家晓之以情，动之以理，但团队状态依然一盘散沙？

为什么同样的计划，同样的策略，团队之间的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——团队精神缺失

所谓“团队精神”，就是在保证组织高效率运转的前提下，团队成员个体利益和团队整体利益高度统一，成员之间大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。

作为企业的中坚力量，我们除了自身有过硬的职业素养外，更需要组织和凝聚团队整体战斗力的能力。

课程中能够帮助学员领悟到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，更需要大家通过对人性的把握来塑造团队的精神。通过项目互动体验，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：2天1夜，15小时

课程对象：公司各层级管理人员，人数30左右人

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PK，互动交流：体验竞争意识

课程收益

快速了解不同团队成员之间的性格特质

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
改善与团队成员之间的关系，提升自己职场影响力
提升自己系统思维能力和目标结果意识
掌握团队成员之间的匹配技巧，让团队协作更高效
打破团队成员固有的能力限制，挖掘团队自身潜能

培训大纲

破冰体验：成功的欲望和努力的结果

第一部分：如何正确理解团队精神？

1.“团队精神”的特质

- 完成任务 ≠ 团队精神
- 积极态度 ≠ 团队精神
- 充足理由 ≠ 团队精神
- 职责意识 ≠ 团队精神

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. 团队精神的塑造对组织发展的重要性

- 团队精神缺失是企业管理的最大黑洞
- 团队精神是实现战略目标的先决条件

第二部分：高战斗力团队管理者的自我角色认知

1. 高战斗力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：团队精神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：团队精神需要的识人与性格匹配的能力

- 1、 每种性格特质的具体分类以及外在表现
 - 具体性格的行为特征
 - 具体性格的行为动机
 - 具体性格的工作风格和外在表现
 - 具体性格的潜在欲望和恐惧分别是什么
- 2、 快速识别团队成员性格特质的四个关键锚点
 - 自我评价倾向
 - 人际合作风格
 - 内在诉求
 - 情绪稳定性
- 3、 不同性格特质团队成员之间的匹配技巧
 - 在健康水平大致相同的情况下，兼顾到事、情和理；
 - 匹配或整合团队领导者型号的整合型号；
 - 和谐的团队要求中心、内外性格倾向要兼顾。
 - 刘邦的识人用人之道以及团队搭建的秘诀
- 4、**角色扮演：通过分小组情境演练来加深对不同性格特质的知识运用和理解**

第五部分：如何通过赋能式沟通来凝聚团队战斗力

- 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；

第六部分：树立团队感恩利他文化，提高团队成员之间的协作性

- 1、为什么塑造团队精神需要培养感恩利他的文化
- 2、团队精神的塑造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、对两天一夜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。