

“高绩效团队管理”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，需要团队成员的沟通和配合，需要积极向上的正面情绪，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天，6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

现场碰撞，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

化解负面情绪，树立积极向上的职场心态

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

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：化解负面情绪，塑造积极向上的团队氛围

1. 负面情绪的识别与觉察（体验：找到自我的“感受”）

2. 保持积极阳光的心态（关注圈 VS 影响圈）

3. 学会欣赏和赞美他人

- 视频：你的内心涵容能力有多大

- 体验：正确地欣赏和赞美周边的同事

- 分享：在欣赏中找到化解负面情绪的资源

4. 人际关系中的自我模式觉察（托马斯—基尔曼模型）

5. 在组织中培养感恩利他的文化（六种人生境界层次理论）

回顾与总结