



职商领导力之

《高绩效团队与目标达成》培训项目

High performance team and goal attainment training program

最佳实践品牌课程

Best practices in brand course

高度定制化 \ 咨询式服务

1 |

在广阔天地中不断提升自我，
全力塑造有魅力、
有能力、有行为表现力的企业





马媛导师领导力培训项目组

2021年01月06日

《高绩效团队与目标达成》课程大纲

课程背景

如何做好一个管理者是一种能力，需要从角色转变、技能提升、团队管理、目标达成等方面不断的促进自我的学习。本课程在理念和方法上针对管理者的工作梳理，课程导师自上而下为现有管理者的工作做了专业的比较和区分，并在具体工作目标达成的过程中给予模式及步骤、方法与具体的技巧，课程体系逻辑完整、理论模型科学严谨、操作方法务实合理、应用技能简单实用。

本课程理论性、实操性、系统性强、通过使学员深刻而全面的领悟管理的精髓，从而切实提升学员管理和目标达成的专业技能。

团队管理模型概况：



课程目标

- 深刻理解团队管理的内涵及价值，并积极有效的改变高效管理的观念与模式；
- 掌握团队管理中因人而异、因地制宜的管理模型、原则与策略；
- 梳理团队执行力的保障，提供高绩效执行模型，夯实团队绩效的落实原则；
- 提供团队管理的测量标尺，对照自我的管理行为。
- 管理动作实现目标达成的内在驱动力。
- 培养现任和潜在领导者，使其无论在能力还是品格方面都堪称表率

培训方式

视频观赏+小组研讨+互动游戏+案例分析+情景模拟+讲师示范

培训意义

In addition to providing training, the program will build personal relationships, helping it retain staff.

(除了提供培训技能外，该项目还将帮助您建立领导威信，并留住员工)

课程时间： 4天 (24小时)

主讲老师： 马媛导师

培训对象： 企业中、高层管理者

课程大纲

导入： 角色认知测试和启发引导

※ 本课程提供：一个模型，三个工具，方便课程落地和后续实施。

模块一、高绩效团队与目标达成之：职业素养、管理定位

- 一、影响职业发展的三大利器
 - 案例分析：三大利器决定了职业素养的不同
- 二、职业境界的不同：金领-白领-灰领-蓝领的工作定位
 - 案例分析：有关付出与回报的职场逻辑与工作定位
- 三、管理干部的成长机遇:单能工-复能工-多能工-匠人员工
 - 案例分析：职业心态与职业境界
- 四、管理发展的变革
 - 职业化:隐性思维显性化
 - 创新力:显性思维结构化
 - 发展力:持续创新变革的能力
- 五、管理目标的变革
 - 职业化、创新力、发展力

| 高层 | 中层 | 基层 |
|--------------------|------|------|
| 1、干什么（清晰性）：目标制定与分解 | | |
| 定战略 | 定策略 | 定任务 |
| 2、能不能干（可行性）：人与资源分解 | | |
| 造土壤 | 搭班子 | 建团队 |
| 3、愿不愿意干（动力性）：动机与效率 | | |
| 共启愿景 | 指定机制 | 动机管理 |
| 4、怎么干（操作性）：方法与流程 | | |
| 规划路线图 | 流程设计 | 方法辅导 |

模块五、高绩效团队与目标达成之：实战分析、动作分解

(管理工具 2：沙盘展示管理动作和领导动作产生的结果不同)

- (一) 分析在管理初期有可能采取的管理动作 (案例导入)
- (二) 培养管理者管理思路前置：在未行动前预估可能产生的结果
- (三) 管理动作分析：引入 12 种常见的管理动作，并分析可能产生的结果
- (四) 领导行为分析：引入 12 种常见的领导行为，并分析可能产生的结果
- (五) 有可能存在的问题：你为什么这样做呢？

模块六、高绩效团队与目标达成之：目标管理、结果落实

第一步：目标管理到部门 (OGSMT 模型应用实践)

- 明确目标类型：愿景目标/表现目标/行动目标
- 精准目标的五个关键要素
- 个人目标与企业目标关系

1、制定目标

- 这是他要的目标吗？(把你的目标变成他的目标)
- 这个目标可行吗？(让员工愿意挑战自己)
- 目标实施有跟踪检视吗？(让员工愿意对目标承诺)
- 你准备好了指导、顾问意见吗？(让员工感觉你和他站在一起)

2、现场案例：辅导下属提升绩效

课堂奥斯卡：员工问题处理

第二步：流程管理保绩效

- 清晰工作流程管控
- 找出现状与目标的差距
- 清晰意识到盲点对达成目标造成的干扰

第三步：指标管理到岗位 (广州恒大案例)

- 心态与目标的关系
- 从技术性转向调适性
- 迁善心态的核心技巧
- 找出可能抗拒的相关信念

角色扮演：问题员工的心智辅导

第四步：计划行动到领导

- 创造成果的三件法宝：目标—计划—行动
- 行动的检视及评估
- 案例：激励辅导跟进中的 ABC 教练技巧
- 激励辅导跟进中的回应技巧

管理工具之 3：本部门的 OGSMT

OGSMT 工具的维度：

- 1、目标统御一切
- 2、态度决定高度



- 3、行动成就事业
- 4、环境蕴藏机遇
- 5、方法决定速度
- 6、能力塑造价值

小结：当我们关注于人的时候： — 博观而约取，厚积而薄发



- 1. 当任务下达的时候，主动与被动的区别、资源调配与人员分工的安排
- 2. 当项目研讨时，有思路和无思路的区别
- 3. 当项目执行时，管理权威的建立，团队合作默契的建立。
- 4. 当出现问题时，解决的是项目问题还是人的问题？
- 5. 如何保持与团队和其他部门沟通的通畅性
- 6. 如何营造有利于团队的氛围与环境
- 7. 如何汇报工作，让上级掌握状况

小结：当我们关注于任务的时候： — 博观而约取，厚积而薄发

1. 提出问题
 - 这个任务是什么？
2. 商业模型
 - 您要构建的结果是什么？
3. 你的解决方案
 - 您准备怎么做？（五维）
4. 潜在力量/技术
 - 您有什么资源、技术和人才？
5. 竞争
 - 您的竞争对手在做什么？
6. 团队
 - 您准备怎么带领大家干？
7. 起始点和里程碑
 - 您准备从哪儿开始？重要的节点有哪些？
8. 地位和限制
 - 您任务目标的定位是什么？团队的swot分析

使用。

模块七：总结与课程总体测评（案例）

课程总结及疑问解答

附照片：工商银行北京分行 课程操作现场

