



职商领导力之

《高绩效团队目标达成与实务》培训项目

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1月6日

《高绩效团队目标达成与务实》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

- 深刻理解目标管理的内涵及价值，并积极有效的改变目标管理的观念与模式；
- 掌握目标管理中因人而异、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；
- 提供目标管理的工具，并通过课堂演练，让学员与实际工作相结合。
- 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： 2天 (12小时)

主讲老师： 马媛导师

培训对象： 企业管理者

课程大纲

模块一、高绩效团队目标达成与务实之：管理变革、目标梳理

- 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、管理目标的变革
 - **目标制定与分解**
 - **人与资源的分解**
 - **动机与效率管控**
 - **方法流程明确**
- 五、管理目标的达成要素
 - **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

模块二、高绩效团队目标达成与务实之：目标

- 一、目标管理的重点与要求

■ 目标从哪里来：实际工作分析

1、制定目标 SMART 原则

目标实施有跟踪检视吗？（工作之间的衔接）

2、目标分解的方法

鱼骨图、剥洋葱法：由大到小\由远至近

3、目标分解遵循的原则

上下一致\资源保障\相互协调\平等尊重

4、目标执行的 PDCA

计划\执行\检查\改进

二、目标管理对于管理者核心能力的培养

- 1、 目标：目标设定的重点
- 2、 目的：产生工作动力的源泉
- 3、 责任人：配合工作及重要责任方
- 4、 时间：开始、结束、阶段、检查
- 5、 地点：工作的重要性
- 6、 怎么干：具体工作的策略与方法

■ 案例分析：您是几段？

三、目标执行中的高效原则

- 1、 计划：计划的方法
（收集=》处理=》安排=》执行=》规划）
- 2、 计时：限制提高效率
- 3、 计划杠杆法则：陷入资讯洪流，五分钟刷屏族
- 4、 艾维·李的效率法则
- 5、 延迟处理安排方法：
（办公桌管理、文档管理、电邮管理、拖延心理）

■ 视频分析：老好人的处境

模块三、高绩效团队目标达成与务实之：目标管理、计划落实

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（经典案例分析）

- 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

管理工具之：本部门的 OGSMT P

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
2. 商业模型
3. 你的解决方案
4. 潜在力量/技术
5. 竞争
6. 团队
7. 起始点和里程碑
8. 地位和限制

- 这个任务是什么？
- 您要构建的结果是什么？
- 您准备怎么做？（五维）
- 您有什么资源、技术和人才？
- 您的竞争对手在做什么？
- 您准备怎么带领大家？
- 您准备从哪儿开始？重要的节点有哪些？
- 您任务目标的定位是什么？团队的swot分析

使用。

模块四：总结与课程总体测评（案例）

课程总结及疑问解答