



# 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：3天（18小时）

2天（不包含第三部分和第四部分，该换为 OGSMTP 模型的运用）

主讲老师：马媛导师

培训对象：企业管理者

## 课程大纲

导入：角色认知测试和启发引导

※ 管理测评一：管理者角色定位测评

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：用力·用情·用心

■ 案例分析：有关付出与回报的两种职场逻辑

三、管理干部的成长机遇

■ 案例分析：三种心态、三种境界

四、管理干部职业意识的培养

五、职业化的重要因素

(心态·技能·形象·情商·沟通)

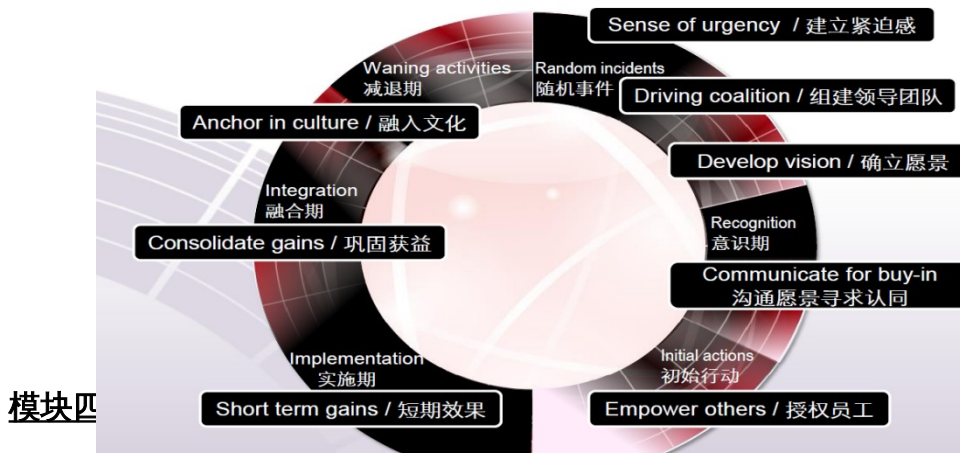
模块二、高绩效团队与目标达成之：团队模型、评估测量

一、团队建设模型分析

- 不同团队的评估方法
- 不同团队工作动力的测量
- 二、 不同层面的管理者工作范畴
- 三、 态度决定高度
  - 1、 加入公司、离开领导
  - 2、 完备的员工职业生涯规划
- 四、 保持团队价值观一致
- 五、 教练式领导力的保障

### 模块三、高绩效团队与目标达成之：团队管理与心智模型

- 一、 员工在工作过程中容易产生的问题
- 二、 管理方式不当产生的责任转移
  - 模拟研讨：如何不让猴子跳的我的肩膀上
- 三、 沙盘模拟全流程管理过程中的心智模型
  - 沙盘B款：员工的心智模型变化
- 四、 团队管理谁为结果负责
- 五、 管理心智模型与实际过程的对照
- 六、 模型的变化解读



(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？

### 模块五、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

## 模块六：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 该课程操作现场

