

# 《团队驱动——领导与驱动团队目标达成©》

## 【版权登记号】

京作登字-2022-A-00110356



## 【课程对象】

企业各级管理团队

## 【课程目标】

- 理解创建强大团队的关键因素
- 理解领导者在管理高绩效团队中的作用
- 掌握搭建团队结果框架
- 明确绩效期望值与标准
- 聚焦最重要目标，引领团队突破
- 评估团队工作成果/结果，并对积极的业务结果给出反馈
- 提供支持的工作环境，使团队能达成一致的目标

## 【课程目录大纲】

### 模块一：搭建团队结果框架

- 管理者的成就感建立
- 换位：上级、下属对管理者的期望
- 邮件案例：结果推动
- 团队结果框架三要素

### 模块二：目标与目标管理

- 管理者的定义
- 目标的作用：目标是管理的起点

- 绩效等式：绩效=能力-干扰
- 目标分解的三个案例
  - ✓ 什么是目标分解
  - ✓ 如何做目标分解
  - ✓ 从关键目标到，行动措施
- 常见目标设定的错误及 SMART 目标设定
- 设定 SMART 目标
- 目标设定的原则
- 设定 SMART 团队和个人目标（模拟练习）
- 计划的价值：计划是管理的抓手
  - ✓ 通过计划发现变化
  - ✓ 通过管理干预变化

### 模块三：澄清期望与分配任务

- 小组讨论：分配工作的好处与障碍
- 分配工作考虑的三大要素
- 通过目标进行激励
- 结果预期与行为期望
- 澄清绩效期望
- 设定行为标准：后果和利益
- 明确绩效期望值
  - ✓ 清晰行为与结果的期望值
  - ✓ 定界限
- 现场练习：你期望下属出现的理想行为  
你不希望下属出现的行为
- 分配工作的六步骤
- 如何交代复杂的工作目标（项目任务）
- 分配工作的要点
- 案例练习：乔治的汇报

### 模块四：聚焦最重要目标

- 明确关键优先事务
- 时间分配优先矩阵
- 管理者的迷思：永远没有时间
- 案例分析：聚焦最重要目标
- 团队高效的两个原则
  - ✓ 聚焦最重要目标
  - ✓ 关注引领性指标
- 目标数量越多，出色达成的越少
- 关键目标集群：区分战争与战役
- 团队目标清晰的标准

- 最重要目标创建工具
- 区分滞后性指标与引领性指标
- 通过引领性指标，驱动滞后性指标的达成
- 案例分析：灌装厂产能提升
- 工具练习：滞后性指标与引领性指标管理表

## **模块五：过程反馈**

- 管理的三种方式
- 反馈机制的价值和意义
- 游戏是个怎样的世界
- AID 反馈流程
- 案例练习：乔治的反馈（二）
- 反馈的误区
- 正确的反馈是恰到好处的领导力展现
- 每个人希望被关注的方式是不同的
- 提供积极的、强化的反馈：关注出色的工作或付出的努力
- 提供发展性的反馈

## **模块六：学以致用--学员实战问题研讨与最佳实践分享**