

《新晋管理者如何打造高绩效团队》

主讲：李想老师

【课程背景】

俗话说，单人不成阵，独木不成林。没有完美的个人，只有完美的团队。因为个人的力量总是有限的，团队是力量的泉眼，源源不断的溢出能量，当工作远远超出个人能力和精力的承受范围时，只有依靠团队的力量才能最终达成目标。正所谓“尺有所短，寸有所长”，单独的个体不能汇聚所有的优点与资源，只有借力于人与人合作，才能更好地发展事业，更多的创造财富，更好地实现人生价值。但在组织的日常运营中，为什么团队成员的素质不错，但团队整体实力不强？做为团队领导者总是会遇到以下挑战：

每个月业绩达不成，员工士气不高，如此形成恶性循环，怎么破？

老员工业绩过得去，但已经疲态，如何去激活他们？

新员工积极性高，但业绩不好，如何去辅导他们？

团队成员无法共识共队目标，只顾完成自己的小目标？

团队氛围不好，没有凝聚力，如何重塑，凝心聚力？

.....

作为一名基层管理者，他们是公司政策指示能够落地的关键桥梁，是一线员工的工作导师。他们工作的好坏，直接关系到组织计划能否落实，团队业绩目标能否实现。

本课程的目的，就是帮助一线管理者完成从系统认知到行动落地的过程，通过对日常管理中的挑战场景重现，激发管理者的参与性，掌握现代管理工具，并能实践运用，打造高绩效团队。

【课程收益】

- 帮助基层管理者重塑对管理者的角色认知
- 学会快速建立团队信任，能够共识目标，分解目标，并能有效跟进完成目标
- 学会激活团队，共创愿景，引导团队持续成长
- 设置合理的行动计划，并能进行科学的追踪
- 掌握个性化员工的辅导方法，了解他的需求，激发个性化员工的成长

【课程特色】

- **听得懂**：重现管理场景+别人的实践案例+实践作业；
- **学得会**：课程摒弃了管理高大上的理论，重在实践和运用，一学即会；
- **做得到**：工具和方法专为解决实际工作场景所遇的挑战设计，代入感强。

【课程对象】 基层管理者、新晋主管

【课程时间】 12 小时两天

【课程大纲】

一、管理者在团队中的价值和角色是什么？

1、课程模型介绍及管理者的角色认知

- 管理者的价值
- 自行车模型介绍
- 管理者的角色误区
- 个人贡献者和管理者的不同
- 管理者的角色和定位分析

2、新官上任如何快速打开工作局面？

- 新官上任三把火
工具：快速建立团队信任
案例：那些年踩过的坑

二、如何实现一天 25 小时的时间管理术

1、谁动了我的时间

- 时间管理现状

2、时间管理技巧

- 要事提前规划
- 合并同类事件
- 80/20 法则
- 5WHY 帮你找到事情的本因
案例：项目经理这样做提升了 BIVI

3、别让猴子跳到自己背上

- 用提问代替回答
- 让下属带着猴子过夜
- 适当授权

三、如何让团队成员共识目标？

1、目标上下一致的重要性

2、目标管理的四步骤

- 共识团队目标
- 目标分解

- 进展跟进
- 总结反馈

3、分享团队目标

4、共创达成路径

案例：从低效能团队到高效能团队的转化

四、如何保持团队成员的一致性执行？

1、符合 SMART 原则的行动方案

- SMART 原则

2、过程追踪与纠偏（视觉化）

- 多角度激励

3、业绩面谈

- 绩差员工辅导面谈
- 绩优员工的欣赏式反馈
- 个性化员工辅导五步法

案例：开启员工发展之门的一次业绩面谈

五、如何让我们的会议活起来？

1、会议的目的

2、我们的会议现状

3、如何做到高效会议

- 会前-准备充分，确定主题形式
- 会中-结构完整，控制会议进程
- 会后-达成一致，跟进行动计划

案例：别开生面的会议

六、如何在琐事中解脱出来同时培养员工？

1、团队管理者授权的好处

- 组织发展
- 员工发展
- 领导者发展

案例：刘邦的知人善任与诸葛亮的事必躬亲

2、授权是什么不是什么

- 授权不是放权
- 什么事情可以授权
- 授权给谁

➤ 授权的时机

3、授权管理 4 步法

➤ 深入的沟通

➤ 明确责权利

➤ 对结果负责

➤ 定期检查评估

案例：一次完美的授权

七、总结回顾

1、小组总结汇报

2、填写实践计划 5-3-1 作业