

高绩效团队建设与管理

课程背景：

团队管理者怎样才能有效带领一个团队不断创造更高的绩效？如何才能使团队成员更好地相互包容和合作？怎样才能使团队成员的潜力发挥出来？如何才能加强组织的凝聚力、向心力？

以上都是企业团队的打造过程中需要解决的问题，都需要企业的高度重视和大力推进。只有每一个团队的管理者充分认识到团队建设的重要性，能够对团队管理者的角色进行充分认知，并身体力行，才能有效加强组织凝聚力，改善组织成员的精神面貌，提高工作效能。

本课程贴合企业中基层管理岗位能力的特点，能够有效提升管理者的团队建设能力和水平，提高岗位的履职能力和水平，促进企业业绩提升。

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：中层管理者、新晋管理者、储备管理者

课程收益：

了解高绩效团队的特征
掌握团队建设的原则和方法
掌握有效运行高绩效团队的10-15个工具

课程方式：听课40%+训练30%+辅导30%

第一讲：高绩效团队的标准

一、什么是团队

1. 认识团队
2. 团队与群体的区别

二、高绩效团队的特征

1. 目标明确
2. 相互信任
3. 相互关爱
4. 沟通有效
5. 协作顺畅
6. 氛围融洽

第二讲：团队灵魂——管理者的使命与职责

一、团队管理者的职责与使命

1. 管理者的职务来源
2. 体系产能与个体产能
3. 管理的真谛
4. 如何评价管理水平

二、团队管理者的角色认知

1. 作为下级的三个糊涂和三个做到
2. 作为同级的三个糊涂和三个做到
3. 作为上级的四个角色

战略的执行官
团队的教练员
流程的检核官
智慧的修炼官

第三讲：影响团队建设的要素——环境力

1. 环境的影响
2. 制度引导行为
3. 不要忽略人性
4. 流程建设环境

第四讲：影响团队建设的要素——沟通力

一、认知沟通除障碍

1. 明辨是非：沟通陷阱四个坑
2. 观点识别：沟通的目的
3. 真知灼见：沟通必知的人性密码
4. 对比分析：沟通与期望、标准的关系

二、接受任务要回应

1. 游戏体验：感触沟通的重要性及换位思考彼此的不易，重新感触管理者的责任。
2. 答疑解惑：作为上司的想法
3. 方法指引：接受上司任务安排时的步骤

4. 核心要领：明确三个关键点

三、汇报工作有内涵

1. 观点认知：主动汇报有准备
2. 方法指引：结论先行有重点
3. 核心要领：掌握分寸不越权

四、安排工作要明确

1. 游戏体验：自身感受一个工作指令是如何传递的，重新认知安排工作的重要性。
2. 探根寻源：工作指令传递的三个阶段
3. 方法指引：确保上级说明白
4. 方法指引：确保下级听明白
5. 方法指引：确保下级做明白
6. 核心要领：给 95 后员工布置工作三要素

第五讲：影响团队建设的要素——意愿力

一、激励提升执行意愿

1. 如何提升团队执行意愿
2. 正向激励与负向激励
3. 激励的方法

二、辅导提升执行意愿

1. 发现问题
2. 探讨方案
3. 获得认可
4. 提供支持
5. 随时反馈
6. 有效授权

第六讲：影响团队建设的要素——执行力

一、为什么要重视执行力

1. 执行力——把目标变成结果的行动
3. 执行力本质——有价值的结果
4. 执行不力的四种模式——不动、传达、利益、表面

二、执行的方向——结果清晰

1. 设置目标的 SMART 原则
2. 结果的四大假象
3. 结果三要素
4. 责任的三大定律

三、执行的根基——方法明确

1. 对下属的知识进行评估
2. 对下属的技能进行评估
3. 对下属的态度进行评估

四、执行的保障——过程检查

1. 越信任就越要检查
2. 两讲三做
3. 周报、日报、一页报告

五、执行的瑰宝——改进复制

1. 绩效面谈前的四点准备
2. 绩效面谈的九个步骤
3. 有效复盘四步骤