

---

# 动态变革环境下 高效团队建设技能训练

---轻松、科学、有序地带领团队实现目标

课程特色：

- 1 提供全程案例教学方式，使学习效果最大化，保证案例的经典性与可靠性。
- 2 运用系统化方法解决问题、萃取经验，积极运用个案讨论与演练巩固学习效果。
- 3 导师能够以娴熟的技巧来引发学员的深度思考。
- 4 安排 60%时间课堂练习，现场辅导，确保学员现场能够掌握工具的应用。

学员对象：

- 1 各阶层主管以上管理者
- 2 可以针对不同学员对象加以调整与定制，适用各层级主管职员

标准课时：1天（6小时|天）

主讲人：文亮-常驻地-上海

课程大纲：

课程导入：高绩效团队有哪些特征

---

## 模块一 高效团队概述

---

### 一、团队为什么需要管理（建设）

#### 1 团队管理（建设）定义

- 为了实现目标
- 必须要整合资源（包含人力资源）
- 通过工作业务流程
- 以三效标准
- 进行推进

#### 2 资源整合过程中最难的要素：人力资源

- 对人性的尊重

### 二、团队建设落地转化 2 大抓手

#### 1 团队建设基本模型

#### 2 落地转化 2 大抓手

- 对待工作要科学严谨
- 对待成员要宽松愉悦（激活意愿）

#### 3 课堂练习

- 
- 假设您是团队（或牵头某项工作）负责人，您应该如何谋划开展团队工作呢？

---

## 模块二 团队工作推进模型

---

导入案例：。。。。

- 模型：最重要目标---引领性指标---激励性计分---规律性问责
- 解读工具逻辑关系、案例体验

### 一、最重要目标

0 为什么不能聚焦目标？

1 如何确定团队目标？

2 聚焦团队目标？

3 如何将目标转化为计划？

### 二、引领性指标

0 滞后性指标与引领性指标的关系

1 分配工作任务

- 出色完成工作任务需要哪些要求？

- 
- 主观条件？客观条件？两者如何整合？

2 团队领导如何抓住关键环节？

3 如何让团队成员养成自我命令习惯？

三、激励性计分（团队工作激励）

1 当人面对成绩时，其表现如何？

1-1 目前我们有哪些激励手段

1-2 最好的是哪一个？

2 建立记分表

建立标准：1 简单；2 易见；3 数据类别；4 易识别

3 记分表能提升士气

士气可以提升成绩，成绩也能提升士气

四、规律性问责（团队工作问责）

0 传统问责与目标执行问责比较

1 最重要目标会议

1-1 构成要件：问责+回顾+计划

2 始终保持聚焦

2-1 话术格式

3 建立问责节奏

---

3-1 案例分享

3-2 总结知识点

---

### 模块三 高效团队沟通技能

---

一 高效沟通模型

1 高效沟通模型：

- 结论+逻辑+分类+排序
- 现场演练练习

2 批评模型：

- BIC 行为+影响+后果
- 现场演练练习

3 表扬模型：

- 标准二级反馈
- 现场演练练习

二 敏感话题应对技能

1 控制情绪+观察环境+确保安全+表达观点

2 现场演练练习

---

### 模块四 课程总结复盘

---

1 课程总结回顾

---

2 工具实际运用指导

3 课程后续指导方案：学员制定 531 行动计划