
《团队执行力打造》

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程目标和成果】

- 对团队及高绩效团队有较深的认识
- 使全团队充分认识到执行力对公司实现业绩目标的重要性
- 明确公司面临的执行力问题和挑战，并达成共识
- 通过执行力与团队的课堂训练，提升管理人员的领导力
- 改变自我、力争突破的热情，团队信任与凝聚力提升

【培训对象】

中高层管理团队

【培训方式】

- 最佳模型分享：分享最前沿、最佳理论模型，使学员当场认知、当场掌握，改变行为，指导工作实践
- 现场测评反馈：用世界先进的测评体系现场测评，帮助学员认识到自己的优势、差距及不足，找到突破方向
- 实战教练指导：通过各种现场体验及当场教练指导，针对学员进行提升和突破，达到立竿见影的效果
- 交互升华打造：利用交互式打造模型（Interactive Development Model），使个人学习、团队互动和内容学习互动升华，使整个课程“活起来”，创造最佳学习成长氛围。

【人数要求】

30 人左右为最佳（为便于演练考虑），最大 200-300 人（超过 70-80 人课酬斟升 50%-100%，但最好不是阶梯教室/排排坐模式）

【培训时间】

1 日，6 小时

课程大纲

模块一、开篇：课程介绍

🚩 课程期望管理

- 课程目标：不是来听传统管理知识的；
是来经历当场深入探讨领导力问题，并找到突破方向和方法的！
- 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- 课程收获：对自身的新感悟、新理解，发生行为转变
- 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

模块二、团队执行力理念

🚩 什么是团队

- 什么是高绩效团队
- 团队与工作群体
- 团队的发展阶段
- 人多力量大

🚩 执行力与领导力

- 基层-中层-高层的角色
- 组织对中层执行力的要求
- 高层领导力对组织的影响

🚩 管理者在团队中的作用

-
- 案例：NBA 公牛队

模块三、团队管理的核心：目标

🚩 德鲁克论目标管理

- 目标是管理的起点
- 目标管理中在自我控制
- 案例：贝格集团的目标设定历程
- 德鲁克：主动沟通并确认目标

🚩 目标是管理的基础和开端

- 不愿意制定目标的原因
- 目标制定过程中常见的问题
- 案例：营销团队的考核问题

🚩 目标制定的基本要领

- 目标制定的 SMART 原则
- 讨论：领导的目标总调整我要怎么做？

🚩 德鲁克论自我控制

- 从要我做到我要做的自我控制方法
- 案例：某著名公司的 KPI 考核表（升级版）

🚩 活动检验：无人战鹰计划

模块四、团队管理的支撑：激励与辅导

✚ 激励意愿

- 破解关于激励的困局
- 德鲁克：按照管理志愿者的方式来管理员工
- 正确分析员工的工作动机
- 案例研讨：激发存在离职风险的小姚
- 打破负向循环圈，建立积极心态
- 测评：14 大常见工作障碍

✚ 能力辅导

- 建设性反馈与批判性反馈
- 情境互动：我是对的！
- 做员工的镜子
- 视频学习与演练：看来你遇到困难了
- 情境演练：检验你做师父的能力

模块五、团队凝聚力的核心：人际信任

✚ 人际信任与团队信任

- 人际信任的 5 个来源
- 缺乏信任的特征

✚ 通过理解和接纳建立信任

- 练习：增进了解练习

-
- ✦ 表达称赞的四步法
 - 练习：通过称赞建立信任
 - ✦ 肯定式的批评

模块六、团队凝聚力的挑战：冲突

- ✦ 惧怕冲突的团队特点
- ✦ 冲突处理模式测评：TKI 测试
- ✦ 如何处理冲突
 - 视频学习
 - 步骤梳理
 - 模拟演练
- ✦ 积极与消极的冲突
- ✦ 达成双赢

模块七、课程总结

- ✦ 课程总结
 - 团队执行力与领导力的总结
 - 你要带走的精华
 - 你要行动的要领