

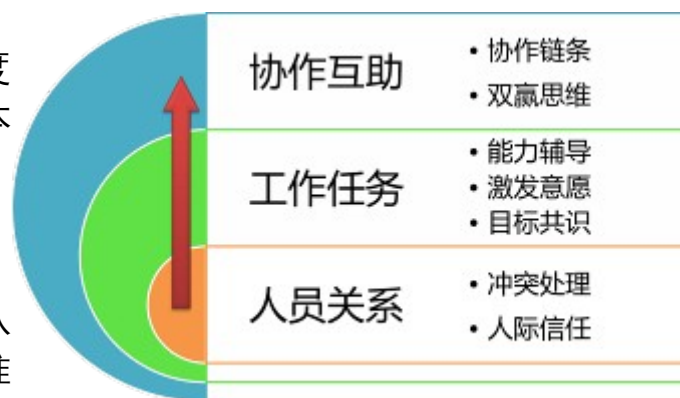
《打造高绩效团队》

——执行力打造系列之 2

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程背景】

好的团队 $1+1>2$ ，上来看，大致包括三个维度：任务-人员关系-协作互助。本高团队整体执行力。



坏团队 $1+1=0$ 。从国际上对于团队的研究来达到提高团队绩效的目的，也就是工作任务课程将从三个维度全方位打造高绩效团队，提

【课程目标】

- 对团队及高绩效团队
- 用高绩效团队的标准
- 除了打造学员外，学
- 改变自己、力争突破的热情，提升团队信任与凝聚力

的打造架构有系统化的认识
对现有团队进行评估，发现现实差距
学员学会运用课堂上的方法打造自己的团队

【培训方式】

互动讲授、案例讨论、影片教学、案例分析、情景互动

【培训特点】

- 综合运用多种培训方法：根据课程阶段的不同，实施最能实现该阶段内容的培训方法，重点突出教练技术；

-
- **实现知识技能转换**：用训练，尤其是有标准的训练加测评工具，实现知识技能的不断锤炼，提高学员学习的热情；
 - **实现工作场景应用**：通过当场教练指导，针对学员工作中遇到的实际情况给予提升和突破，达到立竿见影的效果；
 - **实现工作氛围打造**：通过独有的交互式打造模式（Interactive Development Model），激发学员改变的热情和动力，达成共同改变的共识与承诺，使培训成果在工作中真正得以显现。

【课程安排】

- 课程时长：2 天
- 参训人数：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）
- 授课对象：中高层管理团队或业务团队

课程大纲

Day 1

模块一、开篇：课程介绍

✦ 课程期望管理

- 课程目标：不是来听传统团队知识的；
是来经历当场深入探讨团队问题，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：对团队力的新感悟、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、解读团队（0.5 小时）

✦ 解读高绩效团队

- 什么是团队
- 什么是高绩效团队
- 高绩效团队的特征
- 高绩效团队打造的 3 个维度

✦ 自我认知

- 我们的团队有哪些问题和挑战？
- 与高绩效团队之间的差距在哪里？原因何在？

-
- 如何提升团队状态？

模块三、任务维度突破 (5 小时)

✚ 目标共识

- 目标是管理的起点
- 德鲁克论目标管理与自我控制
- 如何实现下属的自我控制
- 视频学习与演练：绩效目标设定与反馈
- 现场检验：无人战鹰计划

✚ 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

Day 2

模块四、关系维度突破（3小时）

- ✚ 信任是人员管理的基础
 - 个人交往与团队信任的不同
 - 缺乏信任团队的表现形式
 - 现场检验：我们彼此的信任程度
 - 信任源自了解和接纳
 - 练习：增进了解练习（二人组）
 - 练习：通过称赞与肯定式批评建立信任
 - 练习：通过坦诚承认错误建立信任
- ✚ 冲突是解决问题的方式之一
 - 良好沟通的6个特点
 - 情境互动：我是对的！
 - 测评：TKI冲突处理模式测评
 - 跳出冲突的5句话
 - 视频观摩：情绪下的冲突解决（一对二）
 - 情景模拟：部门间的推诿
- ✚ 沟通的底层密码
 - 来自德鲁克的教诲

-
- 鲍雷夫法则

模块五、协作维度突破 (2.5 小时)

✚ 双赢思维与大局观

- 协作的三个层次：旁观-自我-双赢
- 我们的共同目标
- 谁应该承担责任

✚ 协作链条

- 内部客户服务链条
- 从团队视角看：选择-环境-结果
- 换位思考与信任账户
- 跨部门协作中的 8 大现象剖析

模块六、体验高绩效团队/总结

✚ 结课检验：STAND UP GUYS！

✚ 高绩效团队标准再次测评

✚ 总结这个体验得到的收获

✚ 课程总结

- 高绩效团队的总结
- 你要带走的精华
- 你要行动的要领

