

单元	主要内容	时长
<p style="text-align: center;">第一章 网格团队管理者的高效能力模型</p>	<p>1. 高效能力模型</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 定位：扮演的角色 <ol style="list-style-type: none"> A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色 2) 认知：三大意识 <ol style="list-style-type: none"> A. 责任意识 B. 目标意识 C. 效能意识 3) 能力：两项能力 <ol style="list-style-type: none"> A. 团队管理能力 B. 实施推动能力 <p>2. 网格团队协作情景再现</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 规则说明 2) 体验式活动：从体验式活动看网格团队管理者的综合能力 <p style="color: red;">通关章节活动：小组分享：过往管理中的思维、认知、局限 VS 第一章学习后的检视复盘</p>	1 小时
<p style="text-align: center;">第二章 网格团队管理者团队管理能力</p>	<p>1. 思维模式是管理能力的基础</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 网格团队管理者的基本思维模式：系统思维 <ol style="list-style-type: none"> A. 什么是系统思维 B. 案例分析：系统思维 C. 讨论分享：网格团队管理者的系统思维与实际工作的联系 2) 突破固有思维 提升管理效能 为什么我们完不成工作任务？ <ol style="list-style-type: none"> A. 互动思考：工具说明 B. 案例分析：固有思维是如何影响我们工作的 C. 讨论分享：想不到/不愿意/没有方法——网格团队管理者效率抵消的原因 <p>2. 目标管理能力</p>	2 小时

	<p>1) 为什么要管理目标</p> <p>A. 什么是目标</p> <p>a. 工具说明：德鲁克眼里的目标</p> <p>b. 互动讨论：网格团队管理者有哪些目标（与实际工作结合）</p> <p>B. 怎样的目标是好目标</p> <p>a. 工具：目标的 SMART 模型</p> <p>b. 案例分析：这是一个好目标么？</p> <p>c. 讨论互动：尝试使用 SMART 模型分析一个自己的工作目标</p> <p>2) 目标的时间维度</p> <p>目标的时间维度金字塔</p> <p>A. 工具分析：平衡轮</p> <p>B. 案例分析：哪个时间维度的目标最重要？</p> <p>C. 讨论互动：使用平衡轮回顾过去半年工作目标完成情况</p> <p>通关章节活动：以 SMART 原则为基础，通过剥洋葱的方式，以小组内部任一成员为例，共同来制定今年余下时间内的业绩目标和分配。上台分享，并小组交叉点评。</p>	
<p>第三章</p> <p>网格团队管理者实施推动能力</p>	<p>1. 时间管理能力：自己如何管理时间，团队就会如何管理时间</p> <p>日常杂事较多，如何提升管理工作效率</p> <p>1) 日常事务分配的终极准则：重要 vs. 紧急</p> <p>A. 工具介绍：重要 vs. 紧急</p> <p>B. 工具练习：如何区分轻重缓急</p> <p>C. 讨论分享：网格团队管理者日常工作的轻重缓急</p> <p>2) 主动创造心流 提升工作效率</p> <p>A. 工具（标准）：两分钟原则</p> <p>B. 案例分析：工作中当被同事的微信打扰，我该怎么办？</p> <p>C. 讨论分享：网格团队管理者如何运用此工具</p> <p>2. 员工激励能力：如何调动不同员工的积极性</p> <p>1) 激励员工的基础：引导员工做自己情绪的主人</p>	<p>2 小时</p>

	<ul style="list-style-type: none"> A. 2.1.1 职场中的常见情绪分析 B. 情绪管理 <ul style="list-style-type: none"> a. 工具说明：ABC 模型 b. 案例分析：遇到冲突（同事/客户）怎么办？ c. 讨论分享：你如何应对客户投诉？ C. 培养积极情绪：员工是如何完成自我激励的 <p>2) 针对性的员工激励措施</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 团队中常见的四种员工类型 B. 基于性格心理学 DISC 模型的员工针对性激励 <ul style="list-style-type: none"> a. 工具说明：现场测试 b. 案例分析：每种不同类型员工的职场表现 c. 讨论分享：网格团队管理者如何有的放矢的激励四种员工 C. 针对性的员工激励措施 <ul style="list-style-type: none"> a. D 型员工有效激励的措施 b. I 型员工有效激励的措施 c. S 型员工有效激励的措施 d. C 型员工有效激励的措施 D. 如何激励老员工 <ul style="list-style-type: none"> a. 什么是职业倦怠 b. 如何有效克服职业倦怠 c. 如何激励职业倦怠的老员工 <p>通关章节活动 1：小组活动，梳理出网格管理者日常工作指导标准，小组交叉点评，讲师引导。</p> <p>通关章节活动 2：以团队目前成员为参照，分析出骨干成员+值得关注成员的特点，以及针对性的激励引导措施。</p>	
<p>第四章 网格团队管理者的 职业规划</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 以成长为核心 2. 以扎根为前提 3. 和时间做朋友 	<p>1 小时</p>