

《克服团队协作的五种障碍》

【课程背景】

21 世纪，打造卓越的核心团队将成为无法逾越、唯一且可持续的竞争力！企业如何打造一个核心的、具有战斗力的团队刻不容缓的摆到了我们的面前。但国内的培训课程存在极大误区：课程内容偏于道理讲述，缺乏实践行动；课程内容大众化，对具有个体差异的团队没有显而易见的价值；课程内容老套，没有新意，无法调动核心团队的参与热情。

【企业家的困境】

- 企业总在不断激励，但团队依然没有士气，斗志涣散，团队激励的核心是什么？
- 你的企业天天开会，问题还是解决不完？老板总是没时间，而下属却总没事干？
- 老板怎么样也调动不起员工的责任心和行动力？员工到底需要什么？
- 团队的矛盾总是解决不完？
- 你和团队总是隔着一座山？

【课程收益】

- 全面认识并理解团队协作原理
- 充分了解团队协作的五种障碍
- 增强团队凝聚力，提升工作绩效
- 提升成员的敬业度、组织健康度，进而建立一支高凝聚力的领导团队。

【课程对象】

- 中高层管理者

【课程时长】

- 12 小时

克服团队协作的 五种障碍模型



【课程大纲】

◇ 测试：团队协作测评

一、团队发展的阶段

二、团队协作的五种障碍模型介绍

三、克服团队协作的障碍 1：建立信任

1. 缺少信任的团队经常存在的行为
2. 建立基于弱点的信任，避免犯基本归因错
3. 建立信任的方法：个人经历练习

四、克服团队协作的障碍 2：掌握冲突

1. 惧怕冲突的团队可能会怎样？
2. 团队能够围绕重大问题和决定，毫无保留地争论：
3. 掌控冲突的方法：描述冲突风格
4. 建立团队的冲突规则
5. 鼓励和发展健康的冲突
6. 理解冲突背后的干扰因素

五、克服团队协作的障碍 3：兑现承诺

1. 缺乏承诺的团队可能会怎样？
2. 成员充分表达，结论虽与个人意见不一致但坚决执行。

3. 做出承诺的方法
4. 阐明决定
5. 公开承诺
6. 对团队最高利益的承诺要目标统一

六、克服团队协作的障碍 4：共担责任

1. 团队成员之间逃避责任会导致什么？
2. 成员没按组织标准行事时，成员之间自愿地直接提醒
3. 团队协作的有效性练习
4. 个人的改进

七、克服团队协作的障碍 5：关注结果

1. 当团队忽视结果时会出现什么情况？
2. 追求整体利益的最大化
3. 关注结果的方法
4. 部门目标和首要目标一致
5. 团队重心围绕总目标