

《核能团队——高绩效团队建设与管理》

课程背景：

企业的发展，需要高绩效团队的支撑，若想成功经营一家企业，必须先经营一个高效的核心运营团队。建设和管理高绩效团队的能力被公认为是企业持久的核心竞争力。那么：如何用统一的思想凝聚团队，使团队“步调一致”？如何让沟通真正成为团队建设的桥梁和纽带？如何化冲突为转机？如何塑造团队核心价值观？如何才能使自己的组织成为高绩效团队？如何做好团队激励，让团队成员勇往直前？《核能团队——高绩效团队建设与管理》课程紧密围绕以上所列的问题与状况，分别从打造卓越团队领导者、制订明确的团队目标、激发员工主动意识、打造高度信任机制、有效授权、考核、激励、化解冲突、高效执行等方面进行了系统的阐述与剖析，并结合实际给出解决方案与措施。

课程收益：

- 1、认识：建立高效团队的重要性；
- 2、学会：打造高绩效团队的方法与措施；
- 3、掌握：如何建立团队信任、团队考核与激励；
- 4、提高：管理层打造高绩效团队意识与方法；
- 5、提升：团队凝聚力、执行力、行动力；团队领导的思考力与决策力

培训对象：中层管理干部、储备干部。

课程时长：2天（12小时）

课程大纲：

第一章 团队建设7原则

- 一、差异互补——团队成员的多样性。
- 二、角色齐全——功能完整，补充所缺的角色。
- 三、功能均衡——木桶原理，结构合理
- 四、用人之长——人，没有废物，只有放错地方的财富。
- 五、容人之短——世界上没有完美的人。
- 六、主动补位——换位思考，角色转换
- 七、心理契约——充分沟通，达成默契

第二章 目标管理：有方法，有技巧，有效果

一、有目标不等于有好目标

- 1、需要注意的四点
- 2、SMART法则

二、目标合理分类，层级不同执行不同

- 1、定性目标：细化定性目标，分为多个考核纬度
- 2、定量目标：定量指标五要素
- 3、用多树杈法逐层分解目标
- 4、4D原则：确定4D内容、评估、排除、委派

第三章 任务布置：走流程按标准 工作发布清晰

一、按程序走：环环相扣、信息不偏差

- 1、让员工理解你的意思
- 2、丰田工作法：布置一份三有工作
- 3、六大程序，缺一不可

二、确立标准，划分工作分界

- 1、四个标尺：数量、质量、成本、时间
- 2、量化标准，执行更好把握
- 3、有理由、有目的、有承诺

三、参考工作派遣单，迅速提升执行力

- 1、派遣七标准，缺一不可
- 2、根据派遣单实施奖惩

四、落实责任制，预防推托

- 1、把工作明确具体
- 2、严格执行奖惩制度
- 3、强化领导角色

五、利用工作日志进行反馈监督

- 1、明确工作日志执行规范
- 2、管理要到位
- 3、建立高效信息平台

第四章 权力授权：向“一抓就死，一放就乱”说不

一、授权有道，带出打不垮的铁血组织

- 1、掌握授权的三要素
- 2、掌握授权的四原则
- 3、掌握授权的五细节

二、差异授权，按个人特点授权

- 1、考察能力，因材施教
- 2、根据工作内容及员工长处授权

三、80%授权法，不给全部的权利

- 1、核心权力不要轻易授
- 2、分内事情不要轻易授权

四、别养“猴子”，逆向授权让你变员工

- 1、不要着急惹“猴子”上身
- 2、鼓励员工别惧怕“猴子”死亡
- 3、杀死没用的“猴子”

五、监督控制要到位，避免授权滥用

- 1、在关键控制点上做文章
- 2、节点控制：事前、事中、事后

第五章 考核辅导：别让不科学的打分制杀死员工

一、没有科学的考核就没有科学的管理

- 1、彼之蜜糖，我之砒霜的根源
- 2、有原则有依据才有效果

二、考核工具化：全方位、零死角、多层次

- 1、MBO关注结果更关注过程
- 2、360度考核法，评价纬度多元化
- 3、KPI考核法，关键绩效指标

三、流程表单化：建立标准，完善制度

- 1、考核表单化的优势
- 2、制定完善的绩效考核表

3、培养员工按照表单工作的习惯

4、用数字量化

四、考核落地：结果反馈，考核面谈

1、考核结果反馈的基本原则

2、考核结果反馈的主要内容

五、事后辅导：鱼骨头找原因，分析总结改不足

1、辅导关注点：动力、能力、方法论

2、鱼骨分析法：层层推进，层层分析

第六章 激励机制：激发工作动力，提升工作效率

一、没有胡萝卜，连驴子都不会努力干活

1、激励理论的三个类型

2、中层管理者普遍存在的激励弊端

二、物质激励：薪酬激励是最直接有效的手段

1、不同模式不同效果

三、精神激励：信任、乐趣、潜能、规划

四、期望激励：用未来提高工作积极性

五、满足激励：让激励与保健双因子并行

六、挫折激励：做被打的“亚当斯”

1、主动给挫折，用批评激励员工

2、把挫折变成鼓励，让员工成长