

团队合作的五个维度

主讲：张朝辉

【课程背景】

企业的生存，需要各部门的业绩来做保障，而各部门的员工之间以及不同部门的跨部门协同、合作、互补，是企业战略目标实现和发展的根基。

但在很多企业中，很多员工或各个部门几乎都在专注于本部门目标，呈现出有意识或无意识的本位主义，造成团队之间在合作过程中出现沟通障碍、信任缺失、无谓冲突、相互推诿，甚至几个人、几个部门结成小团体来“拉山头”维护既得利益等现象。

在这些有意识或无意识出现的情境下，不但在企业内部会造成严重内耗，工作效率低下，而且在公司面对外部客户时，也会因团队之间的不配合而影响公司形象和信任度，造成恶劣影响。本课程所讲授的团队合作，不仅针对团队内部的合作，同样也有效的针对跨部门之间的合作。

《团队合作的五个维度》是管理者三维培育体系中“管理工作”的知识体系之一。

【课程收益】

- 1 认知常见的影响合作的“博弈”现象；
- 2 掌握消除合作障碍的方法；
- 3 掌握双方合作的五个执行步骤；
- 4 学习双方合作中的工作技巧；
- 5 掌握合作五大体系的建设流程。

【课程特色】

需求诊断：课前充分沟通，精准定位培训需求，并针对性设计案例。

情境设计：依据课前调研结果，设计工作场景案例，更便于理解和认知。

教学生动：互动讨论、实例分析、角色扮演、小组研讨等多种形式，课堂生动活跃。

工具落地：课堂上体验，课程中训练，多形式确保工具熟练应用。

【课程对象】

中高层管理者、各部门负责人、初阶经理人

【课程时间】

1天-2天（6小时/天）

【课程大纲】

第一篇 影响合作的因素

- 1 团队合作的障碍是什么？

【工具】干预模型

- 2 工作中常见的博弈模型认知

- (1) 双方僵持不下 —— 懦夫博弈
- (2) 追求自身利益 —— 囚徒困境

第二篇 团队合作的五个维度

第一个维度：合作意愿

- (1) 利人利己
- (2) 两败俱伤
- (3) 损人利己
- (4) 舍己为人
- (5) 独善其身
- (6) 好聚好散

【工具】化解冲突模型

第二个维度：合作品格

- (1) 正直：忠于自己的感受、价值观与承诺。
- (2) 成熟：有勇气表达自己的想法与感受，体谅的看待他人想法与感受。
- (3) 知足：相信世间有足够的资源，人人得以分享。
- (4) 信任：与合作者背靠背的相互信任。

第三个维度：合作关系

- (1) 团队合作成功率计算公式
- (2) 如何建立情感账户

第四个维度：合作协议

- (1) 预期结果
- (2) 指导方针
- (3) 可用资源
- (4) 任务考核
- (5) 奖惩制度

【工具】MECE 原则

第五个维度：合作体系

- (1) 体系一 团队沟通体系
 - A 沟通的目的
 - B 沟通的类型
 - C 与谁沟通
 - D 何时沟通
 - E 沟通的方式
 - F 沟通的重点
 - G 沟通到什么程度
- (2) 体系二 问题分析与解决体系
 - A 认知问题
 - B 发现问题
 - C 分析问题
 - D 问题决策
 - E 处理问题的心态

【工具】SWOT 模型
- (3) 体系三 总结与表彰体系
 - A 工业化复制
 - B 企业文化塑造
 - C 提升情感

