

《打造高绩效团队》

主讲人：何云鹏

【课程背景】

没有完美的个人，也只有完美的团队。个人的力量是有限的，团队的力量是无限的。因此，牛根生告诫：“二十一世纪是团队制胜的时代，单打独斗的人终将被淘汰。”

今天的商场征战和发展征途上，个人英雄主义高唱凯歌的时代已经一去不复返了，靠个人单打独斗已经无法赢得市场的决胜权和步入发展的快车道，只有通过团队的力量才能在竞争中形成优势，发挥团队的力量已成为赢得未来竞争胜利和可持续发展的必备条件。

对任何一个团队来说，要赢得未来竞争胜利或具备可持续发展的永动力，团队建设和管理的方方面面都不能忽视。诸如树立团队的良好形象，强化团队的凝聚力，振奋团队的士气，提升团队的效率，提高团队的综合能力，培养独具特色的团队精神等等，都是团队建设和管理的重要组成部分。可以说，只有将团队建设和管理成为一个高效的组织，才能为整个团队从优秀到卓越打下坚实的基础。

【课程收益】

- 团队和个人职业化能力的塑造，建立共同的远景目标
- 熟悉最佳团队的基本特征
- 明确个人和团队的关系，在高效团队中个人应扮演的角色
- 掌握有效避免冲突的基本概念
- 团队内有效沟通的技巧
- 体验团队合作的重要性及其准则

【参训人员】：初级管理者、新晋管理者及基层优秀员工

【课程时长】：1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

导入篇：

- 1、什么是团队
- 2、为什么要建立团队
- 3、团队有什么特征
- 4、企业成功的本质——团队绩效

案例分析：

第一章、如何构建效能团队

一、高效能团队的八大特征

- （一）明确而坚定的目标
- （二）成员角色明确且技能互补
- （三）规模适中且绩效最佳
- （四）成员分担责任且齐心协力
- （五）成员平等交流且相互尊重
- （六）个人贡献得到认可和赞扬
- （七）向心力强，团队精神激昂

（八）团队内部求同存异又有共同规范

建立高绩效团队的五大前提条件：5W1H

- 1、我们是谁
- 2、我们的定位在哪里
- 3、我们要成为什么
- 4、我们什么时候行动
- 5、我们为什么做
- 6、我们怎样行动

二、设定合理的目标

（一）明确团队使命，制定清晰目标

- 1、明确性
- 2、衡量性
- 3、可接受性
- 4、可实现性
- 5、时限性

（二）聚焦——目标成功的保障

（三）坚定忠诚地执行目标和计划——让目标渗透人心

（四）分工明确，紧密合作，实现共同目标

（五）目标管理的效果评估：

KPI 指标评估法、结果导向评估法、过程导向评估法

案例分析

三、分担领导，提高成员责任感

（一）分担领导首先要负起应负的责任

（二）分担领导要像领导一样主动思考

（三）分担领导要像领导一样主动解决问题

（四）分担领导要真诚地帮助同伴和需要的人

案例分析：

四、采取强有力的管控措施

（一）打造透明化的经营环境

- 1、责任心是有效分解目标的基础
- 2、打造透明化的管控体系

（二）跟踪和修正

- 1、适应不断的变化
- 2、信息透明化，打造跟踪平台
- 3、控制关键性因素
- 4、修正第一，质询第二

（三）及时评估

- 1、公正：尊重事实和数据
- 2、公开：对与错必须明确
- 3、公平：王侯犯法与庶民同罪
- 4、促使员工进行自我管理

案例分析：某公司团队管理模式
示范教导、模拟演练

第二章、团队管理提升技巧

一、沟通技巧训练

- (一)、影响沟通效果的因素
- (二)、营造沟通氛围：
沟通地点、沟通时间、双方情绪、灿烂笑容、赞美肯定、情绪调整
- (三)、沟通六件宝：微笑、赞美、聆听、提问、关心、
- (四)、深入对方情境
- (五)、高效引导技巧
- (六)、三明治法则
- (七)、高效沟通四要诀
- (八)、高效沟通六步曲

案例分析

就学员提出的难题进行分析、讨论、模拟演练、点评

二、团队成员授权技巧

- (一)明确员工的责任
- (二)完善团队的管理制度
- (三)培养员工的团队忠诚度
- 1、尊重团队成员的贡献，哪怕是一点点的贡献
- 2、培养成员的团队荣誉感
- 3、让团队成员共同制定团队价值观
- (四)信任 ——不要干涉员工的公正

三、塑造高绩效团队文化

- (一)建立团队的价值观
- 1、如何建立团队使命感
- 2、如何建立团队价值观
- 3、如何在实践中贯彻团队价值观

- (二)建立团队文化的四个关键词
- 1、协作
- 2、激情
- 3、公正
- 4、责任

(三) 宽容失败

- 1、成功者与失败者的不同之处
- 2、允许失败，就允许成功
- 3、允许不是——正确看待失败
- 4、转败为胜——越挫越勇

案例分析

四、拒接平庸

(一) 平庸之徒的典型特征

- 1、借口很多
- 2、经验主义
- 3、容易满足
- 4、不断抱怨
- 5、思想消极——我觉得我无能为力

(二) 如何克服平庸

- 1、注重结果，拒绝借口
- 2、打破经验主义
- 3、数一数二和 20-70-10 曲线
- 4、立即行动
- 5、拒绝抱怨

案例分析：团队激励与绩效考核案例

团队激励与绩效考核案例