
《团队凝聚力与有效管理》

【课程背景】：

团队篇：为什么美国西点军校能培养出无数的商业巨子和行业精英？是因为将“服从”、“执行”、“没有任何借口”、“没有什么不可能”的校训理念深入人心并称为自觉行动。执行力弱是企业当前存在的普遍危机。中层干部的思想态度以及工作能力是关系能否执行、能否执行到位的关键。因为缺乏执行力，制度成了废纸，标准成了空设，老板的宏观决策与成就事业的决心被缺乏执行力的干部所牵制。什么是狼性执行力？不论过程有多么曲折，困难有多大，乐于执行，并且一定能执行到位。不逃避，不放弃，坚忍不拔，执著到底。战胜困难，先战胜自我！在就让您的团队渐入佳境、现在就让您的团队战无不胜.....经多家企业验证、用心专业打造的金牌团队训练精品课程，您的企业工作中是否面临下列问题：

- 第一、不知感恩：对公司对老板横挑竖捡，对薪酬对福利抱怨不断，
- 第二、无责任感：整天看似忙碌，责任无人承担；

第三、凝聚力差：表面一团和气，各打如意算盘，身在曹营心在汉

第四、不愿付出：不比贡献，只顾私利；不比业绩，只想混饭

第五、执行力差结果无保障、借口一大堆，不愿创新比贡献

管理篇：打造好中层——我们的企业才不会“腰疼”、战略才不会“流产”；

好中层是火——能够点燃团队的奋斗激情、提高团队的战斗能力。

没有一支训练有素的中层管理队伍，则很难塑造企业的执行力、凝聚力及文化力，而企业的高绩效、高成长及高发展也只能是空谈，其结果是高层有战略，员工无执行，或者是员工想做却不会做、会做却不想做。

打造优秀的中层队伍是企业的“百年大计”，且刻不容缓。企业经常有这样的苦恼，优秀基层被提拔为中层后，往往是少了一位优秀的员工，却多了一位不称职的中层，员工离职实质就是炒直接上级的鱿鱼。所以，打造企业新中层的 MTP 培训是当前中国企业最受欢迎的培训课程。

MTP 中层管理者素质提升模型介绍：

企业的管理者需要按层级进行划分，不同层级的管理者所需要的能力高低以及能力的侧重点也不同。企业的中层是企业管理的中坚力量，起着承上启下

的作用。中层管理者的素质要求偏重于管理的组织、沟通、协调、执行等能力，基于这种思想我们通过系统研究结合管理理论开发出中层管理者的素质提升模型。

MTP 课程以管理学理论和中层管理者角色认知为基石，在此基础上围绕中层管理者应具备的基本素质开设如下课程：领导能力、授权与激励，沟通能力，时间管理、目标管理、会议管理、团队建设及培养能力，旨在全面提升中层管理者综合管理水平。

【课程内容】

团队凝聚力篇：

第一、正确认识团队建设

一、透过三国和西游记看团队建设的“文化、制度、执行”

- 1、华容道关羽徇私放走曹操
 - 2、庞统阵亡、
 - 3、关羽大意失荆州
 - 4、进攻东吴，火烧连营，白帝城托孤
 - 5、失街亭（挥泪斩马谕）
-

二、团队不等同于群体（新木桶理论）

1. 什么是团队，我们见过的优秀团队有哪些？（案列）
2. 团队不等同于群体（新木桶理论）
3. 团队与群体的区别
4. 视频教学：（亮剑中的骑兵精神
5. 团队建设的关键之一、“团队领导战略是否正确）
6. 团队建设的关键之二、“团队的核心文化是否具备）
7. 团队建设的关键之三、“团队成员的价值观是否正确”
8. 团队建设的关键之四、“团队是否有士气，有激情”
9. 团队建设的关键之五、团队是否有团队精神，有大局观念

三、团队中需要的角色

1. 创新者：常常提出点子；
2. 信息者：及时提供支持；
3. 推进者：开始运筹计划；
4. 实干者：希望散会后赶紧实施；
5. 协调者：冥想，努力协调矛盾，分配资源，谁干更合适？

6、监督者：开始泼冷水；

7、完美者：强调细节；

8、凝聚者：统一理念，润滑调适。

第二、有效提升团队凝聚力的方法

1、团队凝聚力的基本内涵

2、凝聚力高的团队特征

3、有效提高团队凝聚力的策略

4、提升团队凝聚力有效方法之一——大局观念

5、提升团队凝聚力有效方法之二——纪律

6、提升团队凝聚力有效方法之三——团结

7、提升团队凝聚力有效方法之四——服务

8、提升团队凝聚力有效方法之五——忠诚

9、提升团队凝聚力有效方法之六——领导

10、提升团队凝聚力有效方法之七——培训激励

第四、没有凝聚力就没有执行力，战略与目标就会空谈

1、执行就不要把任务当结果(视频教学)

-
- 2、执行力不好的原因探讨---文化、胆识、老好人、制度
 - 3、打造系统执行力的六个步骤--（共享单车与车让人） -
目标为王/计划为器/排序为顺/执行为主/监督为秩/奖惩为基
 - 4、执行就是“死命令”中层只为结果而战
 - 5、中央精准扶贫政策（西咸新区空港组织部长邵元锦）
 - 6、飞夺泸定桥（中层执行力管理）
 - 7、凡事讲两篇，我是一切根源，杀一儆百（视频教学：孙武练兵）

工作计划管理篇

一、班组长及管理者的有效管理

- 1、什么是管理（案列分析）
 - 2、管理者的真实现状调查与分析
 - 3、管理者的信念危机
 - 4、管理者的角色定位是什么？
 - 5、管理者的二八定律（20/80）领导与管理的角色分配
 - 6、管理者是高层领导人的角色；领导者/培训师
 - 7、管理者是高层管理者的角色；问题解决者/榜样者/监督者/领导教练/
-

-
- 8、管理者是基层管理者的角色；执行者/服从者/操作者
 - 9、管理者的“管“就是选人、识人、育人、用人、留人、凝聚人
 - 10、管理者的“理”就是计划、组织、沟通、控制、领导
 - 11、管理就是“如何让、让谁做、如何做、做什么”

二、最有效的班组部门管理就是目标管理

- 1、目标管理基本流程
- 2、目标管理的核心价值
- 3、什么是目标？什么是目标管理？
- 4、目标制定与分解
- 5、工作的关键领域分析
- 6、目标制定的 SMART 原则解析
- 7、制定的流程与方法
- 8、目标分解的方法
- 9、目标管理实施的 3 大关键：

健全与优化目标体系、授权与自主管理、合理的绩效管理

三、唯有目标、方行致远——巧用 PDCA 循环模式做计划与执行

- 1、什么是工作计划执行？
-

-
- 2、规划制定与工作排序-----计划制定的步骤
 - 3、计划执行与问题解决-----**PDCA** 与问题分析解决
 - 4、**PDCA管理循环**——（计划、实施、检查、处理）
 - 5、**PDCA**管理循环的八个步骤
 - 6、目标跟踪与控制办法-----收集信息/给与评价/反馈调整
 - 7、计划执行的方法、行动学习、头脑风暴、世界咖啡
 - 8、有效的计划执行从沟通开始-----沟通无漏斗，共识必达成
 - 9、如何沟通-----向上沟通/平行沟通/向下沟通，
 - 10、有效的工作任务下达和批评。视频教学：（刘伯承与李云龙）**
 - 11、互动体验：折纸练习（如何通过活动来做计划执行）