

高绩效团队建设

前言：

在管理变革盛行的今天，组织架构设计、业务流程再造、目标绩效管理等已经成为企业打造核心竞争力的手段，然而当我们反思变革后的实际成效时，却无奈地发现结果和预期差距很大。原因在哪里？研究发现，企业变革总是过分考虑架构、流程、管控、绩效等组织宏观因素，而忽略了团队这样的微观因素。

团队是组织的基础单位，没有它的匹配，任何架构、流程和管理上的变革都将以失败告终。团队管理工作很多时候“看不到、摸不着”，所以团队建设一直是很多公司都非常头痛的问题，而团队建设的好坏，则直接影响到团队的工作效率及团队的健康成长。

课程收益

- 1.使学员了解优秀团队所拥有的特征
- 2.了解团队形成与发展的5个阶段
- 3.了解并掌握解决团队冲突可应用的5种方式
- 4.了解团队角色与组织角色的互补的具体做法
- 5.懂得如何建设解决问题型团队的方法

课程大纲

第一章 团队概述

一、人群、组织与团队

- 1.组织的三个要素
- 2.团队与组织的不同
- 3.团队的作用

二、团队的5P要素

- 1.Purpose (目标)
- 2.Place (定位)
- 3.Plan (计划)
- 4.Power (职权)
- 5.People (人员)

三、团队的三种类型

- 1.多功能型团队
- 2.跨部门问题解决型团队
- 3.自我管理型团队

第二章 团队发展阶段及措施

一、成立期的团队特征及措施

- 1.成立期的团队特征
- 2.成立期的团队应采取的对策

二、动荡期的团队特征及措施

- 1.动荡期的团队特征
- 2.动荡期的团队应采取的对策

三、稳定期的团队特征及措施

- 1.稳定期的团队特征
- 2.稳定期的团队应采取的对策

四、高产期的团队特征及措施

- 1.高产期的团队特征
- 2.高产期的团队应采取的对策

五、衰退/调整期的团队特征及措施

- 1.衰退/调整期的团队特征
- 2.衰退/调整期的团队应采取的对策

第三章 团队冲突及其解决方案

一、正确认识并认真对待团队冲突

二、团队冲突的5种处理方式

- 1.竞争式冲突的特点及处理方式
- 2.合作式冲突的特点及处理方式
- 3.妥协式冲突的特点及处理方式
- 4.回避式冲突的特点及处理方式
- 5.迁就式冲突的特点及处理方式

视频：背水一战

三、不同情况处理的灵活灵动之道

第四章 优秀团队成员职业价值观

- 1.职业价值观之一 ——对工作敬业
- 2.职业价值观之二 ——对公司忠诚
- 3.职业价值观之三 ——对领导服从
- 4.职业价值观之四 ——对他人欣赏

- 5.职业价值观之五 ——对自己自信
- 6.职业价值观之六 ——对社会奉献

第五章 高效团队的建立与管理

一、明确的团队目标

- 1.团队目标必须服务于组织目标
- 2.目标设定必须符合 SMART 原则
- 3.要有与目标匹配的关键绩效指标 KPI
- 4.要有配套的激励机制

二、智慧、资源、信息共享

- 1.只有共享才能高效
- 2.为什么智慧、资源和信息不共享
- 3.培养共享环境

三、以解决问题为导向

- 1.什么是问题
- 2.问题之所以是问题的原因分析
- 3.界定问题常犯的三个方面的错误
- 4.找寻关键驱动因素
- 5.分析的工具：逻辑树
- 6.集思广益解决问题的思路和方法
- 7.加强与相关部门或人员的沟通
- 8.考虑到各种可能的负面作用后执行

四、好的沟通与协作

- 1.清楚、完整
 - 2.简明扼要
 - 3.设身处地
 - 4.思路清晰
 - 5.从结果(塔尖上)说起
 - 6.倾听的技巧
- 视频：乔家大院，360°沟通解读

五、共同的价值观和团队规范

- 1.价值观要与原则一致
 - 2.树立团队价值观
 - 3.价值观与团队规范
 - 4.团队规范的基本改变模式
 - 5.团队规范的热炉原则
- 游戏：火龙舟

六、相互信任，且有归属感

- 1.什么是信任
- 2.破坏信任的行为
- 3.建立信任的简单做法

七、团队角色相互认知

- 1.成功团队的 5 种关键角色
 - 2.团队角色的自我认知
 - 3.从多发面挑选人才
 - 4.长处嫁接
 - 5.组织角色与团队角色互补
- 讨论：我在团队中的位置

第六章 课程回顾与总结

- 1、知识点回顾
- 2、团队成长计划
- 3、我的承诺与成长