

高绩效团队管理与协同成事领导力高级研讨课程大纲

(实战两天版)

(如欲公开以下内容，或者需对大纲作专业化调整，请与本人联系确认)

【课程关键词】领导能力、团队激发、主动担当、合力成事

【课程时长】2天（每天6.5小时）

【课程对象】公司领导，分公司老总，总监，经理，管理骨干。

【课程形式】

启发式演讲，问题讨论和个案分析。

问题讨论和个案分析将与授课紧密结合。

授课现场需准备投影仪,电源拖板，学员用胶贴纸,铅笔和练习纸,如再配白板和白板水笔更好。

采用了电影剪辑和情境片断等多媒体培训技术，力求既紧紧扣住培训要点又营造活跃，轻松和积极的培训氛围。

如果条件具备，本课程**可以使用学员企业真实工作场景**作为实战模拟的案例，使得管理顾问和学员的互动极具针对性，能很好地实现咨询式培训的效果。

采取小组互动式教学，**学员人数不可超过35人**

【课程背景】

当今企业组织规模日益增长，复杂的工作环境要求我们熟练掌握领导、权利和团

队建设和领导力之道，这与公司竞争力、部门响应速度、个人创造性和适应能力息息相关。

身为管理者，如何以有效和负责的方式来进行领导和形式权利？

在复杂多变的工作环境下，如何正确定位，有效领导，高效协同，迎难而上？如何显著提升个人和团队效率？保持高昂的斗志和高效的产出？

如何帮助管理者深刻领会领导力的影响及作用，掌握识别和管理跨部门工作关系人工具、方法和技巧，提升跨部门工作领导力？

老师以管理和领导力系统体系为主，现场案例解析、互动为辅。采用理念剖析、案例分析、观摩等互动式教学形式。

案例解析一针见血，具体方法有的放矢，课程内容贴近实际工作，具备极强的针对性和实操性。

【课程收益】

本课程通过经典的方法论研讨、大量案例剖析、学员企业现场分享等多种形式，带领大家重新理解和审视团队建设和领导力。其主要目的在于帮助学员把握团队建设和领导力的本义和实质；

分析人的安全感和价值感，提升自我团队建设和领导力，掌握高效协同的方法；

并学习如何在团队中树立个人权威；

了解团队建设和领导力和公司治理、团队协作之间的关系。

使企业在纷繁复杂的外部环境下培养企业的灵魂，找到一条高效的协同发展之路。

【课程大纲】

导论单元：认知启发-组织及竞争环境分析

本单元重点以外部环境，竞争环境等变化的引导分析，启发所有的管理层思考。进而让大家对于“团队合作”“团队领导”有更深入的认识，从而更加努力地学习本课程。

业绩差距和机会差距

聚焦差距是为了关闭差距

与上级战略意图的差距分析

与竞争对手的差距分析

与优秀标杆企业的差距分析

如何进行量化的差距分析？

行业数智化趋势的分析

实战模拟研讨：在顾问老师指导下，精选一个合适的跨部门重点工作，初步澄清工作目标和跨部门团队高效协同的挑战。

第一单元：提升自我担当，夯实领导力基础

什么是领导力

管理者还是领导者？

具备主动担当领导力的人相当于有无形的道德宣言

通过领导力提高团体工作效率

使用领导力激发身边人的善意

正确认识到潜意识的作用，提升自我需要洞察自我的能力

提升自身的安全感是提升自我的重要环节

内化各种知识为自身能力是提升自我的关键

要提升领导力，需要价值感呈现多元化

研讨要点：是否有多种方法提升自身的安全感？

研讨要点：价值感应该如何转变？

研讨要点：如何把各种知识迅速内化为自身的能力？

第二单元：团队管理的规律和方法

团队的价值

团队的七个特征

对团队的误解

为什么会有坏团队——从“我”分析起

如何处理团队冲突

团队冲突的 5 种处理方式

对 5 种处理方式的分析

团队规则

团队显规则

团队潜规则

心理契约

团队规则：维护与破坏

团队角色

团队角色分析

团队角色的启示

团队角色与组织角色的差异

团队角色的认知

团队角色测试

案例分析：如何以团队角色方式处理

第三单元：团队激发

非制度性激励

世界上最伟大的管理原则

如何 PMP

学会批评的艺术

奖励与惩戒的关系

第四单元：团队情境领导

组织的性质

团队情景领导

个性领导

情景领导

非物质激励团队的方法集

马斯洛模型

双因素理论

期望理论

公平理论

强化理论

归因理论

辅导下属

团队文化建设

第五单元：提升对下属的领导力，合力成事

了解心理需求层次论，不同年龄不同层次的人会有不同的需求侧重点

懂得利用异维对冲平衡策略发挥领导力

在下属面前尽量扮演公正的裁判员角色

授权给下属可以有效激发下属积极性

研讨要点：

- 在心理需求层次论中，下属的首要需求是什么？如何满足他们的需求？
- 在遇到需要表扬或批评下属的时候，如何利用机会提升在下属中的领导力？
- 授权下属以提升其积极性时，如何做到授权的同时不失控？

第六单元：提升对平级同仁的领导力，协同成事

了解心理需求层次论里中年的需求侧重点

在处理好个人情绪的基础上，与同仁探索双方的共同利益

需要先洞察对方与自身，摒弃自我辩护

研讨要点：

- 有那些常见的自我辩护方式需要警惕？
- 交谈时，设计好的环境、氛围和心理焦点将有助于提升自身的领导力

研讨要点：

- 如何选择设计环境？如何通过闲聊让整体氛围轻松下来？
- 满足对方的安全感和价值感，让对方产生安稳和信任，并且感受到他们自身是受人重视的

研讨要点：

- 赋予安全感和价值感的简单方法有哪些？
- 与对方构建共享观点库，探索并强调双方的共同目标，推动执行落地

研讨要点：如何构建共享观点库？如何推动执行落地？

第七单元：提升对上级的影响力，优先成事

了解心理需求层次论里较年长的需求侧重点

获得上级的关注

研讨要点：

- 让上级更容易关注到的方法策略有哪些？
- 遇到问题时可以说服上级，是自身领导力的重要体现

研讨要点：说服上级的策略和步骤是什么？

第八单元 高效沟通推动跨部门协同

什么是影响力？

影响力与沟通协作的关系

如何高效组织跨部门联席会？

常见的跨部门博弈区有哪些？

跨部门冲突处理的常规方法

用常规方法处理不了的冲突怎么处理？

什么是建设性压力？

如何施加建设性压力？

第九单元 聚焦客户，让沟通成为业绩的加速器

什么是沟通模式？

如何设计与客户的沟通模式？

如何通过团队组合发挥对客户的影响力？

实战模拟研讨：聚焦目标和重点，面向客户讨论和设计跨部门重点工作沟通计划和高效沟通模式。

第十单元 深入人心和场景，让沟通发挥更高效力

冰山理论

什么是潜意识？

潜意识与人的性格特征有什么关系？

潜意识与沟通协作有什么关系？

潜意识是如何形成的？

职场中的沟通对象的利益层次性

沟通中应该讲道理还是看心情？

不同年龄的沟通对象的心理需求层次

如何快速识别自己和沟通对象的潜意识和个性特征？

如何运用 PAC 理论提高与不同个性的沟通对象的沟通效率

情境沟通案例分析

右脑正向沟通案例分析

暗示沟通法

投射沟通法

实战模拟研讨：深入洞察人心和场景，讨论和设计跨部门重点工作的情境化沟通策略。