



# 弹性工作下的团队管理

讲师：陈松

## 课程纲要

### 【课程名称】弹性工作下的团队管理

### 【课程背景】

一年已经过半，新型冠状病毒的风险威胁仍未完全解除，不少公司正安排员工远程工作，在被动的状态下实行了弹性工作。面对被打乱的经营计划、阻碍重重的团队沟通、经常被干扰的工作环境……团队管理者要如何带领团队努力达成共好的绩效目标呢？

《弹性工作下的团队管理》课程是专门针对上述问题而设计开发的网络课程，本课程一方面系统讲解弹性工作状态团队人员管理的重点与方法，另一方面结合相关管理工具，帮助学员及所在企业在特殊时期下能够积极应对，以便达成更好的绩效目标。

### 【课程收益】

- 掌握弹性工作的四大阻碍
- 掌握弹性工作团队所处阶段的管理原则
- 掌握网络办公环境下的目标管理的方法
- 掌握网络办公环境下的团队协同的方法与工具
- 掌握弹性工作状态下团队凝聚力提升的基本方式

**【课程对象】** 企业中、高层管理人员

**【授课方式】** 网络教学

**【课程时长】** 每次 1 小时，共 3 次

**【课程要求】**

- 准备网络教学平台

## **【课程大纲】**

**第一次课程：弹性工作下的阻碍与管理原则**

**第一单元：弹性工作的四大阻碍**

- 生活干扰增多
- 物理暗示减少
- 协同困难增大
- 结果追踪不利

**第二单元：团队弹性工作阶段与团队管理原则**

- 起始期特征与管理原则

关键词：方向、分享、仪式感

- 动荡期特征与管理原则

关键词：理解、规则、做盘点

- 稳定期特征与管理原则

关键词：促动、协调、勤调控

- 高产期特征与管理原则

关键词：倾听、陪伴、多服务

- 结束期特征与管理原则

关键词：总结、改进、表谢意

## 第二次课程：弹性工作下的团队协同

### 第一单元：纵向目标委派

- 目标是通过行动实现的
- 策略是自下而上产生的

策略的两大分类

通过网络研讨策略

管理者主持网络会议的流程与基本话术

- 员工状态与工作委派级别

衡量员工状态的两大因素

非面对面下的工作委派七个级别

### 第二单元：横向任务协同

- 弹性工作状态下的协同要素

看板：工作进展视觉化

界定：角色任务公开化

- 协同计划的五大核心内容

时间进度：时间节点设计的方法

质量/目标：分阶段目标与工作任务的关系

资源/预算：资源利用与工作任务的关系

人员：人员委派与利益关系人

风险预案：分级响应机制设计原则

- 跨部门协同计划管理工具详解

- 管理工具：一页纸协同计划表

### 第三次课程：弹性工作下的团队凝聚力

#### 第一单元：转危为机的团队凝聚力

- “多难兴邦”给我们的启示
- 什么是凝聚力？
- 团队凝聚力的本质

整体配合效能×归属心理=凝聚力

#### 第二单元：日常弹性工作中的凝聚力打造

- 从强调目标到关注人本

让价值驱动目标

从 SMART 到 SAIL

- 从强调结果到关注过程

让工作变有趣

找到弹性工作中的快乐感

- 从强化职权到提升威望

运用非职权的力量

弹性工作管理者的“露一手”与“走两步”

- 从强化考核到反馈改进

管理心理学中的四种教化行为

对员工行为进行反馈的“套路”