

凝聚团队 激励进取

——团队建设与管理激励

课程背景：

本课程以企事业单位管理干部和骨干员工为核心，从团队建设和辅导激励两个方面，打造高效能的企业团队。结合综合素质“赢”字模型，让学员在日常工作中调心态、学知识、练技能、促执行…以期提高个人工作能力，提高整个团队的凝聚力，进而提升企业绩效水平！

课程收益：

- 1、意识：使学员意识到没有完美的个人只有完美的团队，综合能力素质提升是赢在职场之道
- 2、知识：让学员学习有关执行力、沟通、目标绩效、领导力、心态与团队建设激励的知识
- 3、技能：提升学员们的综合素质和领导力、执行力、沟通力、目标感、绩效导向和激励方法
- 4、理念：夏琳老师一课四训理念（预训+正训+自训+复训）让学员牢固掌握更好学以致用
- 5、落地：531落地实施计划（5个收获点、3个行动项、1项立刻去做的事）助力落地实施

学员对象：企业高级管理人员、核心管理干部及精英骨干等

授课方式：

- 1、交互教学：讲师讲授、案例分享、视频多媒体相结合加之夏老师生动幽默演绎课堂氛围

好

2、互动演练：现场练习、小组讨论、角色扮演、成果输出，加上课后作业和 531 落地效果

好

3、行动学习：翻转课堂、群策群力、世界咖啡…使学员沉浸其中相互激发成就，体验评价

好

课程时间：2 天，6 小时/天

课程大纲：

第一讲：赢在团队建设

一、团队协作中的角色与互补

- 1、高绩效团队的特征
- 2、团队中的角色认知
- 3、团队中常见的五种角色
- 4、发现团队中个人的优势并有效整合

二、选择合适团队成员、实现技能互补

- 1、选最适合的人
- 2、选有团队精神的人
- 3、选诚信务实的人
- 4、选价值趋同、性格和能力互补的人

三、界定成员职责，实行主副分工

- 1、成员需要并且必须了解真正的工作职责

2、帮助成员明确界定他们在实现目标过程中的角色

3、重视过程沟通，强调阶段管理

四、注重细节培养，提升成员技能

五、重视人际协调，避免关系冲突

六、实施团队考核，坚持赏罚分明

1、赏罚制度必须事前约定，奖惩标准必须前后一致

2、绩效标准必须得到 80% 及以上的成员认同

3、不要相信绝对标准，关键是让成员感觉到公平、公正

4、考核结果反馈到人，明确团队价值导向，制定持续改善计划

第二讲：重在辅导善于激励

一、团队领导修炼

1、识人术

2、用人术

3、授权术

4、决断术

5、协调术

二、团队协作中的角色与互补

1、高绩效团队的七大特征

2、团队中的角色认知

3、团队中常见的五种角色

4、如何发现团队中个人的优势，并有效整合

三、团队成员性格的修炼与凝聚力提升

- 1、让力量型缓和下来
- 2、让表达型统筹起来
- 3、让和平型振奋起来
- 4、让完美型快乐起来

四、团队凝聚力与激励

- 1、激励定义
- 2、激励的重要性
- 3、激励的分类

五、团队负激励的方法

- 1、批评的艺术
- 2、激将的方法

六、团队正激励的方法

- 1、制度激励
- 2、目标激励
- 3、荣誉激励
- 4、情感激励
- 5、信任激励
- 6、榜样激励
- 7、旅游激励
- 8、实物激励
- 9、现金激励

七、团队激励的误区及纠正

- 1、需求双因素理论

- 2、唯物质或唯精神：XY理论的选择
- 3、激励不包括处罚
- 4、激励适用于任何阶段
- 5、边际递减效应

课程回顾与总结：

一、答疑与互动交流：Q & A时间

二、一课四训教学理念：

- 1、预训：需求问卷、预先建群、案例收集、问题访谈
- 2、正训：精力集中、案例演示、现场互动、全情投入
- 3、自训：社群学习、微课补充、作业群览、期限改变
- 4、复训：定期复训、复盘总结、持续跟踪、不断提升

三、531落地实施计划

- 1、学员课后写出至少5个（多者不限）课程中的收获点
- 2、列出3个指导实际工作的学以致用行动项
- 3、聚焦1个立刻去做行动，包含详尽具体的行动步骤
- 4、以“PDCA”来督促培训成果的落地实施，做到有计划、有实施、有查核、有总结
- 5、以1个月为期限（时间可根据情况调整）促使学员改变，督导者最终给出评估意见