

高绩效团队建设

课程背景

组织精健化主要围绕公司治理、管控模式、组织机构等展开，它的核心目标就是建立精干高效的组织体系，解决企业在成长过程中的组织竞争力问题。

——宋志平

作为一名职业经理人，是否有这样的困惑：

在业务岗位很优秀的人才，提升至管理岗位后，就无法胜任自己的工作？

团队成员在面对组织变革的时候，无法做到协同一致？

时常感觉到团队成员无法在困难面前形成合力，领导者很累却无计可施？

高绩效团队建设，首先需要确定团队发展的不同阶段。然后，让管理者发觉自己的PAEI四类管理角色。在实现目标的过程中，因不同的阶段，突出不同的管理角色，从而让团队可以持续发展。

PAEI四大角色解释了，公司是如何通过组织管理来制定决策的，并给出了CAPI（权威，即结合的职权、权力和影响力），同样也解释了公司如何通过行政和公司文化管理来组织贯彻实施的。

课程收益

个人收益

学会分析“正常的问题”和“非正常的问题”

了解自己的管理风格和管理角色；

认识到自己的团队管理过程中的盲点和误区；

提升认知能力，扩大视野

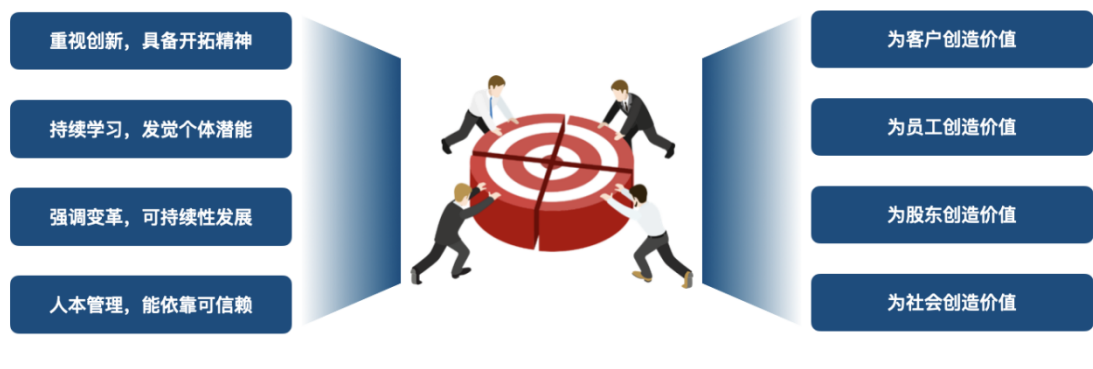
企业收益

管理者学会分析企业内部环境和外部环境的变化；

提升上下级员工之间的合作精神和健康指数；

增进组织觉得定义问题，解决问题的能力；

减少不正确的管理动作，建立：做对的事情而非正确的做事的管理思维。



课程结构

课程时长：1天，6小时/天

课程对象：新晋管理者

教学方法：讲授法、沙盘推演、小组讨论等

课程大纲

第一讲：什么是团队

- 1、团队存在的意义和价值
- 2、团队定义及区别

第二讲：团队发展的震荡模型

- 1、团队的成立期
- 2、团队的动荡期
- 3、团队的稳定期
- 4、团队的高产期
- 5、团队的调整期

第三讲：PAEI 四种角色在组织发展过程中的作用

- 一、团队的管理角色的构成；
- 二、四种角色的主导阶段

执行 P 角色关注的是短期目标，能带来短期效益；

行政 A 角色关注的是短期控制，能带来短期效率；

创新 E 角色关注的是长期目标，能带来长期效益；

整合 I 角色关注的是长期控制，能带来长期效率

第四讲：团队冲突

- 一、区分冲突的性质：良性冲突/恶性冲突；
- 二、潜在冲突的特征和标志；
- 三、冲突解决过程：诊断-思考-客观-探讨-抉择-实施-回顾；
- 四、解决冲突的策略
- 第五讲：如何建设高效的团队追随力
- 一、追随力于领导力
- 二、追随力影响团队的领导力
- 三、建立追随力的模型：核心文化-身份-信念-能力-行为-环境
- 第六讲：高绩效团队的激励管理
- 一、什么是激励
- 二、激励的核心是什么
 - 1、需求理论
 - 2、激励理论
- 三、激励的误区
- 四、激励的四原则
- 公平原则、系统原则、时机原则、清晰原则；
- 五、激励的方法
- 第七讲：打造组织健康
- 一、“聪明”之于“健康”；
- 二、打造组织的免疫力；
- 三、组织健康在团队变革中的作用；
- 四、以领导力为核心的组织健康。