

《激发团队动能》

打造高绩效团队

主讲：周隽峰老师

【课程背景】

激发团队动能是打造高效团队的一门经典课程。致力于提升团队领导力，适合企业的核心团队在新的形势下，打造团队，凝聚团队合力，应对困难和挑战。课程运用引导技术，通过团队测评与觉察、体验式学习、模块化内容组合、团队发展计划制定与团队教练跟进等方式，帮助企业打造高效团队。

整体项目化设计，实施过程通过引导技术发展团队领导力，结合实践等工具，设计合理，环环相扣，效果突出，后期教练辅导跟进 TDP 团队发展计划。激发团队动能具体收获的工具和方法：目标拆解平衡轮、情绪的 ABC 实战理论、时间效能管理、精力管理、DISC 行为风格、团队承诺担当 GINO 工具、跨部门协作、复盘四步法、团队体验活动、团队决策工具等。

【课程收益】

- 理解团队核心发展规律，掌握发展团队领导力的方法和技能
- 掌握共创愿景、战略解码、落地团队目标的方法和工具
- 掌握目标计划的核心步骤方法，以及时间效能管理的重要性及策略
- 改善沟通，建立协作意识，解决实际工作问题时使用共同的语言
- 明确团队建立承诺的深层次原因，掌握团队建立承诺的决策方法和工具
- 掌握复盘方法，提升持续创新的思维和能力

【课程特色】

课程通过案例分析、录像观摩、情景模拟、实战训练、测评及行为强化反馈等混合式学习及生动活泼的形式，运用引导技术，体验式学习、模块化内容组合、教练跟进等方式，系统讲授如何具备职业化素养。

【课程对象】

各部门高潜员工、后备干部

【课程时间】

1 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一、团队建设目前面临的最大挑战？

1、“团队建设的理论和方法介绍

- 理论基础 1：4D 卓越团队
- 理论基础 2：团队协作五障碍

团队活动导入：我们一起创作“群画像”

2、团队建设的框架

- 塔克曼团队发展阶段理论
- 团队四阶段与情景领导方式
- 团队四阶段及其特点

二、如何团队目标拆解及落地执行？

1、团队目标承接与分析

- “以终为始”定义
- 案例研讨：岳飞的故事
- 目标决定一切

- 向上承接目标的三要素
- 目标的重要性及作用

录像：事与愿违

2、团队目标拆解及落地

- 战略解码落地团队目标
- 目标制定的 SMART 原则
- 教练引导确认四大关键团队目标
- 现场引导团队结合真实目标拆解和落地

工具：魔力平衡轮

三、如何做好团队情绪与压力管理？

- 1、测试：你的情绪稳定吗？
- 2、情绪是什么？有哪些情绪？
- 3、情绪有好情绪和坏情绪之分吗？
- 4、如何应对消极情绪？
- 5、种典型的应对模式
 - 直接宣泄
 - 间接宣泄
 - 压抑与否定
- 6、情绪管理的 ABC 理论
- 7、非理性信念的 3 个常见类型

情绪管理自助表

视频：头脑特工队

案例故事 A1\A1\A3

四、如何做好时间管理和精力管理？

【时间管理】

- 1、时间管理的重要性
 - 时间都去哪了？

视频案例：乱了头绪的经理人

- 2、什么是时间管理
 - 时间管理的特性
 - 时间管理理论的发展
- 3、时间管理怎么做
 - 时间管理四象限
 - 土豆番茄炖青蛙
 - 效能提升 TIPS

【精力管理】

- 1、精力管理的收益
- 2、精力管理与时间管理
- 3、精力的四大来源及解析
体能、情感、思维、意志
- 4、精力管理在实际工作场景下的应用
 - 茫然，找不到工作意义
 - 需求高并发

五、知己知彼的团队沟通和人岗匹配？

1、认识行为风格与优势理论

- 优势与才干
- 如何发挥优势

2、识别四种行为风格

- DISC 背景介绍
- DISC 测试
- 四种风格讲解
- 风格是别练习
- 四种行为风格特点总结

3、行为风格测试结果分析

- 行为风格报告解读
- 如何识别自己的变化趋势与压力

4、DISC 与岗位匹配关系

- 匹配关系
- 匹配练习表

5、如何与不同风格的人沟通

- 分组探讨行为风格类型
- 识别不同行为风格的需求
- 对不同风格的建议

六、如何促使团队成员承诺担当？

1、共识承诺

- 共识决策演练
- 制定团队决策的五种方式
- 决策代价与收益
- 员工敬业度分布的钟形曲线
- 建立承诺模型 MPS
- 体验自然流现的承诺

团队决策活动：迷失在荒野中

2、担当责任

- 如何面对团队不当行为
- 打破承诺的真诚道歉

演练：GINO 真诚反馈

七、如何做好团队的跨部门协作？

- 1、录像案例背景介绍
- 2、实际工作案例背景
- 3、影响跨部门协作的 6 大策略
 - 培养关系网络
 - 倡导益处
 - 收集证据
 - 获取上级资源
 - 鼓励体验
 - 策划小的胜利
- 4、策略化成行动方案
- 5、实际工作案例的练习

八、如何做好面向发展的绩效反馈？

1、为什么要进行绩效考核与面谈

- 研讨：绩效考核与绩效管理的区别
- 录像分析：这个经理的绩效评估面谈如何？
- 绩效考核与评估面谈的目的与作用

2、绩效考核的常见问题及解决方法

- 绩效考核的常见问题分析
- 常见问题的解决方法

3、如何进行绩效评估面谈

- 如何进行绩效面谈的准备？
- 绩效面谈的七步骤
- 录像分析：如何与A类优秀员工进行评估面谈
- 小组练习：与A类优秀员工进行评估面谈
- 录像分析：如何与B类达标员工进行评估面谈
- 小组练习：与B类达标员工进行评估面谈
- 录像分析：如何与C类待改进员工进行面谈
- 小组练习：与C类待改进员工进行面谈

录像分析，小组练习

4、绩效考核结果的应用

- 绩效考核结果的应用注意要点

案例研讨：这笔奖金如何分？

九、如何做好团队总结和复盘？

- 1、复盘的由来
- 2、复盘的作用
- 3、如何做复盘
- 4、复盘在团队领导力中的实践
- 5、复盘的误区及建议
- 6、复盘的四步法
 - 回顾目标
 - 评估结果
 - 分析原因
 - 计划执行

工具：复盘模型、复盘四步法、复盘心态

工具：鱼骨图分析法、5-WHY、头脑风暴、决策效益矩阵、行动计划表

演练：团队复盘十问

十、行动计划

- 课程要点回顾
- 制定行动计划