

高效团队建设与人才培育

一、 管理者的角色定位

1. 传统管理者的技能结构
2. 新时期教练式管理者的技能结构
3. 教练式管理既是领头羊更是指挥家
4. 面对问题三不放过精神
5. 站在领导的角度考虑问题实现组织目标
6. 销售团队与一般团队的区别

二、 团队管理者到底干什么

1. 团队主管的任务是把一群小鸡变成老鹰
2. 团队主管的头狼思维
3. 带领团队要结果是团队主管的工作核心
4. 要结果的三大手段
 - (1) 管控过程保执行
 - (2) 激励士气保状态
 - (3) 人才建设保基础

三、 管控过程保执行

1. 如何让团队完成目标？
2. 有效的管控过程才能保证结果
3. 机制的作用是遏制人性的弱点并弘扬优点
4. 保证员工出结果的五大关键动作
5. 一份基于结果的工作计划
6. 一场基于工作行为的工作计划会
7. 一套基于计划执行的监控体系
8. 一个基于行为的考核机制

9. 如何平衡人性与制度？

四、激励士气保状态

1. 激励的本质是什么？

2. 马斯洛需求层次论的理论与实践

3. 因人而异的激励策略是教练式领导必须具备的能力

4. 员工的六种工作心理导向

利益驱动型、发展导向型、荣誉导向型、成就导向型、面子导向型、安全导向型

5. 激励方式选择的八大原则

6. 岗位薪酬激励怎么做

7. 绩效激励怎么做

8. 教练式管理者非物质激励的 15 种方法

9. 团队日常文化激励的三会四榜

五、人才建设保基础

1. 教练式管理者如何把小鸡变成老鹰？

2. 正确认知下属、因材施教

(1) 下属的工作价值观

(2) 下属的行为心理特征

(3) 下属的优势与劣势

3. 塑造下属身上的优点

(1) 优点塑造的三大原则

(2) 优点塑造的四种方法

(3) 优点塑造的五大好处

4. 用教练技术去带领下属

(1) 教练技术的基本定义

(2) 教练的四项基本技能

(3) 团队日常培训中如何使用教练技术

(4) 教练技术在管理实践中的运用

5. 激发思考、引而不发

(1) 老鹰是怎么学会飞翔的？

(2) 如何面对下属的为难情绪？

(3) 如何面对下属的提问与求助？

6. OJT— 基于实战的下属培养

(1) 什么是 OJT（工作中教导）

(2) OJT 与一般培训的区别

(3) OJT 的事实步骤

(4) 教练技术与 OJT 结合的意义与价值

7. 有效授权去磨炼团队

(1) 授权的核心是什么

(2) 授权的基本原则

(3) 到底授不授权

(4) 授权的四种基本模式

(5) 授权的流程

六、结语：如何解除培养下属的“心理阴影”