

## B2—2 中层管理能力提升《卓越团队—AI 赋能高绩效团队》

### 课程背景

彼得·德鲁克认为：一个优秀的公司，依赖于一个高效的团队，才能确定工作，所以“企业的使命和任务，必须转化为目标，而目标的执行来自于高效的团队”。

当前，多数管理者往往是半路出家，晋升到管理岗位后，许多身为团队核心的中、高层管理者对团队管理技能还处于“原生态”状态，面临着高绩效团队进化的四大障碍：

- 1.对高效团队是什么？认知不到位；
- 2.高效团队如何建设？策略不清晰；
- 3.团队成员人心向背，凝聚力不强；
- 4.迟迟进入不了角色；领导不走心；
- 5.救火现象普遍存在；价值……

团队建设的核心：让人愿干，让人会干、让人能干。如何让团队成员之间从生疏到熟悉，从防卫到开放，从动荡到稳定，从排斥到接纳，从怀疑到信任，增强团队凝聚力；营造良好的工作氛围；贯彻团队为神、敬业为魂的团队文化这也是本次课程初衷。

### 课程目标

- 1.了解高绩效团队固有特征——认知转变；
- 2.学习团队建设各阶段策略——认知转变；
- 3.掌握高绩效团队建设方法——意识转变；
- 4.利用 DS 完善团队建设路径——管理高效；

### 课程收益

- 1.身临其境--情景案例再现，还原管理实际，营造沉浸式学习氛围
- 2.借假修真--透视管理痛点，发现认知盲区，拉伸管理者心智模式
- 3.化繁为简--修炼管理心法，研习管理技法，沉淀团队打造的身法
- 4.能力成长--科学视角管事、赋能视角育人，以借事修人成就团队

**课程时间：**6.5 小时/天，2 天

**课程对象：**总经理、总监、经理、主管

**课程方式：**讲授 30%+激发企业问题点 30+底层逻辑解决构建 10%+案例分享 20%+工具应用 20%

**课程特色：**

- 1.结合 AI+Deepseek 工具，把课程理论前置，提前掌握知识点；
- 2.利用 AI+塔克曼模型，帮助学员者掌握高效团队的方法论；
- 3.经验解决团队热点问题，因势利导激发学员新知，经验萃取；

4. 实战通过案例分析、角色扮演、团队共创，解决真实场景中的痛点。

帮助管理者掌握 DOAM 模型与核心绩效工具（SMART、OKR、GROW、KPI 等），并结合 AI 技术提升绩效管理效率，实现组织战略到团队目标的高效分解、过程管理、评估反馈，提升团队执行力与组织目标达成率。不仅能掌握 AI 应用方法，还掌握了 AI 提问技巧，又学会了知识点，方法论。

**说明：课程体系不盲从 AI+Deepseek，解决实际问题才是硬道理。**

**课程输出：**

1. 《团推建设与管理范例》1 套
2. 《团队激励案例》1 套系统
3. 《团队建设与管理理论》清单 1 套

授课时间安排				
序号	课程标题	课程时间	客户调整	备注
1	前言	0.5H		
2	高效团队建设 5P	2H		
3	高绩效团队建设展开 6 步法	4H		
4	高效激励与绩效面谈	2.5H		
5	答疑、总结、课后作业	待定		

## 课程大纲

**前言：管理者团队建设认知测试**

1. 团队与团伙的区别
2. 自己心目中高绩效团队有哪些特征
3. 自己最欣赏的（影视、历史、）团队任务，并说明喜欢什么？为什么

### 第一讲：团队建设的基础

#### 一、团队建设构成的 5P

1. Purpose（目标）核心问题：团队存在的根本意义是什么？

- 1) 行业案例分析：清晰远景（战略解码与目标分解）
- 2) 工具应用：SMART 目标设计实战（企业案例复盘）
- 3) AI 应用：使用如 DeepSeek 检查目标是否符合 SMART 原则，提供优化建议  
目的：定期通过工作坊对齐目标，避免成员理解偏差。

2. People（人员）核心问题：团队需要哪些角色和能力组合？

1) 胜任能力分析：人才盘点 9 宫格，掌握 AI（DeepSeek）工具解析行业人才盘点方法，

精准人才画像，优化岗位说明书，匹配合适的人才。

2) 角色认知：使用如 DeepSeek，应用贝尔宾团队角色理论，掌握团队成员类型  
目的：技能互补：技术专家、协调者、创新者等角色的平衡。

应用：工具（DISC、贝尔宾团队角色轮）优化人员配置，避坑指南：

警惕“全明星团队”陷阱，强调协作而非个人英雄主义。

3. Place（定位）核心问题：团队在组织中的位置与边界如何？

1) 明确汇报关系，团队在组织架构中的位置，资源分配权限。

2) 定义与上下游部门（如市场、技术）的协作规则。

案例：某日资企业项目改善团队整体方案评审过程

目的：绘制团队影响力地图（Stakeholder Map），识别关键合作方。

4. Power (权限) 核心问题：团队自主决策的范围有多大？

1) 决策层级：明确何种事项需团队共识、领导审批或跨部门协商。

2) 资源调配：资金、人力、数据等资源的获取与使用权限。

案例：某日资企业项目改善团队整体方案给学员带来的启发

目的：平衡技巧：在初创期适度集权，成熟期逐步放权。

5. Plan (计划) 核心问题：如何将目标转化为可执行路径？

1) 里程碑设计：按时间轴分解关键成果节点（如原型开发→内测→发布）。

2) 风险预案：识别潜在障碍（如技术瓶颈、资源延迟），制定应对策略。

工具应用：工具：逻辑树、5W2H 分析法

3) AI 赋能：用 AI 工具生成行动计划建议，优化任务分解与执行效率

4) 提示词示例：“基于以下目标，生成详细行动计划。”实践建议：

目的：使用敏捷方法（如 Scrum）动态调整计划，避免僵化执行。

工具推荐：甘特图、OKR 追踪表、风险矩阵 (Risk Matrix)。

## 二、团队发展生命周期 (塔克曼模型, 团队不同阶段的管理策略)

1. 形成期 (Forming)：成员相互认识，明确角色，依赖领导者指导。

2. 震荡期 (Storming)：冲突频发，成员竞争观点，需解决分歧。

3. 规范期 (Norming)：建立合作规则，信任增强，团队凝聚力形成。

4. 成熟期 (Performing)：高效协作，自主解决问题，目标导向明确。

5. 解散期 (Adjourning)：任务完成，团队解散，成员可能产生失落感。

方法论回顾：课后作业，应用 AI+deepseek 工具，深化方法论的理解

1) 任务导向 (Task-Orientation)：关注目标达成和效率。

2) 人际关系 (Positive/Negative Relationships)：成员间的支持或冲突。

3) 成员地位 (Member Status)：在团队中的影响力层级。

团队绩效模型：强调“目标清晰→承诺→执行”的循环。

## 三、高绩效团队 7 个特征

1. 团队领袖——共创：团队领袖的特质要素

2. 责任感——共创：责任感包含的要素

3. 解决问题——应用 AI+deepseek 工具，学习解决问题的策略与工具

4. 信任——团队成员的信任度如何形成，案例视频观后感

5. 技能——胜任本岗位能力要素，SOP 与岗位说明书

6. 个人成长——团队成员个人成长的形式

1) 演练：辅导员工自主解决问题（目标→现状→方案→行动）

2) AI 应用：AI+GROW，提供提问清单与辅导建议

案例分享：某制造业+电商公司员工培育与赋能方案

课后作业：下属成长赋能计划

7. 创造业绩

回顾现状：保守目标、稳健目标、冲刺目标

案例分享：某新能源企业实现战略目标战略地图

## 本讲结论：5P 模型的应用场景

1. 新团队搭建：按 5P 顺序系统性设计团队结构。

2. 团队转型期：检视现有 5P 要素，调整薄弱环节（如权限不足导致决策迟缓）。

3. 跨部门协作：通过明确“Place”和“Power”减少职责模糊。

经验建议：常见问题与对策

1. 目标冲突：回归 Purpose，通过利益相关方协商达成共识。

2. 权限模糊：编制《团队章程》书面明确 Power 范围。

3. 人员流失：定期评估 People 匹配度，建立继任者计划。

课后作业：团队建设的核心是什么？

## 第二讲：高绩效团队建设

### 一、团队建设六部曲

- 1.明确责任与使命：工具建标——《团队/部门使命与任务》
- 2.说明与确定要求练习：定标——工作规范说明
- 3.尽职检查工具：《目标与计划评审》
- 4.激励：应用 AI+deepseek 工具，理论前置，双因素、马斯洛需求层次
- 5.补充工作技能（略讲）
- 6.保职能（略讲）

### 二、团队沟通的“6 大关键问题”

- 1.价值影响
- 2.阻碍识别
- 3.资源调配
- 4.误差管理
- 5.过程检查

工具：ARCI 角色模型（负责人、执行人、咨询人、知情者）

情景案例：沟通三性：针对性、目的性、绩效性（案例分析）

### 6.团队沟通的 8 大原则

明确目标、倾听他人、尊重差异、简洁明了、及时反馈、积极参与、避免偏见、灵活适

应

## 第三讲：高效激励与绩效面谈

### 一、激励现状

反思：日常团队管理激励措施不足之处

改善：团队激励方法建模 1.双因素理论演练

### 1.“6 感”激励法在团队建设中应用

——仪式感、认同感、目标感、亲切感、娱乐感、参与感

### 2.激励方式

工具+案例：游戏化任务设计（积分排名/成就徽章）

工具+案例：反馈话术转换表（从“批评”到“成长建议”）

### 二、绩效面谈与反馈提升

### 1.绩效面谈的“三重角色”定位

合作伙伴（对齐目标）→诊断者（分析差距）→教练员（激发行动）

AI 赋能：使用 AI 工具生成面谈问题清单与反馈建议，提升面谈效果

### 2.挑战性场景应对

情景案例：处理员工异议（如“目标不合理”“评价不公”）

工具：反馈汉堡法（肯定→建议→鼓励）、5W1H 面谈框架

### 3.绩效改进计划（IDP）设计

课后作业：制定员工发展计划（含优势-劣势矩阵、双通道晋升设计）

AI 应用：AI 辅助 IDP 设计，提供个性化发展建议

经验案例：某企业团队建设案例及成果分享

课程结论：团队建设与激励建模及底层逻辑

从组织角度讲：团队建设是一种文化；

从领导角度讲：团队建设是一种表率；

从管理角度讲，团队建设是关注细节；

从员工角度讲，团队建设是一种态度；

从制度角度讲，团队建设是一种责任。

课程答疑  
课程结束