

《赋能中层管理者，打造业务倍增的卓越团队》

打造高绩效团队实战工作坊

主讲：李瑜 Kimi 老师

【课程背景】

中层管理者是组织承上启下的关键枢纽，既是战略的执行者，又是团队的引领者。在复杂多变的商业环境中，中层管理者面临独特挑战：如何将战略转化为团队可执行的目标？如何整合分散的团队优势？如何在资源约束下有效激励团队？调研显示，超过 65% 的中层管理者在目标分解、团队融合与领导赋能方面存在能力缺口，直接影响组织战略落地效能。医药企业在中层管理者培养中，往往会面临以下共性问题：

- 团队目标如何从战略分解到落地执行，确保目标上下一致，避免虚化或偏移？
- 如何科学评估团队成员优势，实现成员协同共赢而非妥协内耗？
- 管理者如何提升个人领导力，从团队“管控者”转变为“赋能者”？
- 如何平衡业务压力与团队发展，建立持续绩效提升的整体机制？

本课程专为中层管理者设计，聚焦高绩效团队构建的三大核心维度，提供系统方法论与实战工具，帮助中层管理者突破团队管理瓶颈，实现从“中间层”到“中坚层”的关键转变。

【课程收益】

- 明确中层管理者团队建设中的核心职责与关键挑战，强化承上启下的角色认知
- 掌握战略解码与目标落地方法，能够将组织战略转化为团队可执行的具体目标
- 学会诊断团队角色结构，优化人才配置与协作模式，提升团队整体合力
- 通过提升管理者个人领导力，提升团队引领与激励能力

【课程对象】

中高层管理者、重要项目负责人

【课程时间】

2 天 (6 小时/天)

【课程大纲】

一、高绩效团队基石：中层管理者如何构建卓越团队的底层逻辑？

1. 中层管理者的特殊挑战

- 战略解码与落地执行的平衡艺术

- 多元化团队成员的整合与激励策略
- 向上管理、向下赋能、跨团队协调的多重压力应对

2.高绩效团队三维模型

- 目标清晰——为什么这是团队执行的第一前提？
- 团队互补——如何实现 1+1>2 的协同效应？
- 领导有方——中层管理者如何从管理者转变为赋能者？

3.高绩效团队发展路径

- 团队发展阶段——形成期、震荡期、规范期、高效期的核心特征与挑战
- 分阶段领导策略——灵活调整管理风格（指令、教练、支持、授权）
- 突破绩效瓶颈——识别团队停滞信号并推动团队向下一阶段演进

测评：真实团队发展阶段诊断

二、目标清晰：中层管理者如何将战略转化为可执行的目标体系？

1.战略解码与目标对齐

- 高效执行四原则在中层管理场景的适配应用
- 从组织战略到团队关键目标（WIG）的转化路径

活动：WIG 目标创建

2.目标落地与过程管控

- 引领性指标设计与跟踪方法
- 可视化记分表与团队激励的结合
- 高效责任例会的组织与实施要点

活动：引领性指标及可视化记分表设计

三、团队互补：中层管理者如何优化团队配置实现协同增效？

1.团队角色诊断与分析

- 九种角色的贡献、优缺点、适合与规避的工作环境
- 识别个人团队角色并认知团队伙伴的贡献

活动：米字格对对碰

2.团队配置优化与协同提升

- 基于业务场景配置最佳角色组合
- 制定团队协同发展方案

活动：团队角色轮盘图

四、领导有方：中层管理者如何提升情境领导与团队赋能能力？

1. 领越领导力的落地应用

- 以身作则：建立信任与树立标杆的具体行为
- 共启愿景：将战略转化为团队共鸣的故事
- 挑战现状：在中层权限范围内推动创新变革
- 使众人行：有效授权与赋能的方法工具
- 激励人心：中层管理者的激励工具箱与实施策略

2. 典型管理情境模拟与应对

- 如何管理资深专业员工团队
- 如何推动跨部门协作项目
- 如何应对团队绩效波动与士气低落

演练：用领越领导力五项实践应对真实场景

五、课程总结与落地支持

1. 核心要点回顾

- 内容梳理——高绩效团队发展路径、目标清晰、团队互补、领导有方关键内容梳理

2. 落地保障建议

- 内容跟踪——课后 14 天内通过线上打卡确认培训内容掌握情况
- 应用答疑——统一反馈实际工作中的问题，导师在 30 天、60 天、90 天进行集中答疑

颁奖：优秀分享团队颁奖