

百分百执行力--打造狼性高绩效团队

主讲：崔淼

课程背景
讲座功能
讲师观点

本课课题深层透视和破解团队管理中面临的诸多问题，系统思考企业发展瓶颈如何突破，系统解析高绩效团队管理的多种路线图及成功法则，为企业未来发展提供策略性新思维！

本课程为著名企业学者、著名实力派企业管理专家崔淼老师多年管理咨询实战历练核心课程之一，凝聚中国实战顾问指导企业打造核心竞争力的专属版权工具，创研出将团队管理与领导艺术高效融合的独特“团队管理领导艺术对称配置学”，“管理效率运筹动力学”。内容精选，案例结合，形式生动，思维互动，强调应用。本专题已做过近百场演讲，反响强烈。

21世纪最重要的成功因素是什么？——团队！

葛优在天下无贼里讲：人心散了，队伍不好带了！

您的团队在激烈的市场竞争中是否能快速回应顾客的需求？是否有良好的群体意识？是否有好的团队精神？是否能高效率的完成工作？出现问题之后是否能迅速的加以解决？高绩效团队建设，一个人不完美，一个团队却可以完美

您是否为您的企业团队没有凝聚力而困扰？

您是否为您的企业团队没有感恩您的付出而难过？

您是否为您的企业团队没有执行力而无可奈何？

您是否为您的企业团队没有有效的沟通而造成的管理成本浪费而痛苦？

团队凝聚力是维持团队存在的必要条件，团队领导人必须有高超的激励凝聚艺术才能从胜利走向胜利，从优秀走向卓越！

在商业竞争日益激烈的今天，一个组织的成败，越来越取决于其团队的战斗力与执行力。一流的战略若缺乏一流的执行，终将沦为纸上谈兵；而三流战略

若能配以一流的执行，亦能创造出惊人的成果。这揭示了现代企业管理的核心真谛：执行力即竞争力。

我们正身处一个“后英雄主义”的时代，单打独斗的个人英雄已难以托起一个持续成功的企业。企业的永续成长，依赖于一个目标一致、行动协同、意志坚韧的集体——一个具有“狼性”的高绩效团队。狼群之所以能成为自然界最高效的猎手，并非因其个体最强，而在于其深刻的团队意识、整体利益至上的原则以及协同作战的智慧。这正是现代团队建设的精髓所在。

打造一支具有“百分百执行力”的狼性团队，绝非仅仅依靠严苛的制度或高压的命令。它是一场从观念到行为、从领导到成员的系统性变革。其基石在于以下几点：

一、精准的战略导航与高效的执行机制

团队执行力的起点，是清晰的“抬头看路”。领导者必须确保组织的战略目标被每一个成员深刻理解并贯彻于日常工作中。执行过程需把握“快、准、狠”三大尺度：以速度抢占先机，以精准度对齐战略，以狠抓力度追求卓越，避免工作半途而废。同时，领导者需通过经常性的指导，帮助成员从一开始就走对方向，并善于区分主次，将精力聚焦于能带来最高回报的核心任务。

二、深度共鸣的团队沟通

执行力在团队内部传导时，最忌“错位”。沟通不到位，执行必然出现失误。建立开放、真诚、高效的沟通渠道至关重要。领导者需善于“打直球”，敞开心扉倾听不同意见，通过追问与征求建议的方式，激发团队的集体智慧。有效的沟通不仅能统一思想、促进决策，更能展示领导者的人格魅力，建立以情感为纽带的人才保留机制。

三、坚不可摧的团队精神与职业化觉醒

狼性团队的本质是“整体利益至上”。这要求团队中只有一种声音，一种文化，行为高度一致。这并非压抑个性，而是源于对共同目标的坚定信仰。同时，必

须唤醒每一位成员的职业化意识。

员工需要明确，其价值是用“结果”与客户交换，而非仅仅付出时间。团队的权威，来自于共同创造的价值，而非简单的职位或资历。改变，往往从领导者自身开始，进而带动整个团队的思维与态度转型。

本课程的使命，正是为企业系统解析“狼性高绩效团队”与“百分百执行力”的构建密码。我们将深入探讨从战略解码到战术落地，从领导力修炼到成员赋能，从文化塑造到机制保障的全方位实践路径。摒弃空泛的理论，聚焦于可复制、可操作的解决方案，助力您的团队从“知道”迈向“做到”，最终在市场的丛林中，如狼群般协同出击，战无不胜。

征程已启，唯有执行者，方能抵达终点！

二、授课风格

知名集团企业管理咨询的智慧演绎，千场大型培训的机智锤炼，崔淼老师谈吐幽默，剖析犀利，将理论简洁化、生动化，将实战系统化、形象化；从策略、战术，到动作、案例——全方位为学员拆招解招！专家内行解密，妙语脱口而出，一语道破天机！“寓观念于谈笑间，蕴哲理于诙谐中”，学员在欢笑中学到绝技，在快乐中得到收获与感悟。工作情景体验式、深度咨询式培训，营造出强烈的学习气氛，瞬时内激发学员潜能并付之实践！

三、授课形式

以解决高绩效团队管理为核心导向的深度顾问咨询式培训，本讲引入“全程体验培训模式”，采用课堂讲述、角色体验扮演、案例分析、游戏体验、互动练习、教练演示、头脑风暴、视频演示等现代培训方法。遵循“好听、好学、好用”独特风格，与“实战、实效、实在”授课原则。使用“六·三·一”比例教学法，即 60% 课程讲解，30% 互动沟通，10% 学员自我训练总结发言，“解剖、思考、提问、互动、训练”教学思省“五合一”法则，分享智慧，授道于悟，道术相兼，寓教于行。

高级讲师深度顾问咨询式培训专有：现场答疑与总结：互动、解答、总结

——学问学问，边学边问（现场解答学员问题）

——有学有思，有思有得（学员总结分享所思所得）

说明：每节课程角色体验扮演、情景模拟等方式增加学员的学习参与性，提高学员的积极性及学习效果。

四、讲座对象

企业中高层管理者

五、时间安排

两天，可根据企业具体情况和时间要求调整课程大纲内容。

六、讲座大纲

引子 狼的生存哲学

第一部分 塑造共同的愿景

一、团队概念

个人与团队

- 1、认识团队（ $1+1=?$ ）
- 2、团队与团伙区分
- 3、团队行为曲线
- 4、团队：高绩效组织的基石
- 5、团队的5P要素

讨论：请分析团队与群体之间最大的区别是什么？

二、高绩效团队的建设

团队领导是关键，团队成员是主体，团队氛围是保障）

- 1、明确的目标（目标从哪里来？企业目标和个人目标如何统一？）

设定具有挑战性的团队目标

2、团队成员的自豪感（出入门槛比较高）

3、相互信任（信任的基础是什么？如何建立？）

4、关心、帮助每个人（从哪些方面着手才是最有效的？）

5、沟通良好（如何才能有效的沟通？）

6、分工与授权（在具体工作中如何操作？）

自主性。给予员工适当的放权，让每一位成员的才能与角色相匹配所以，高效率的团队需要每一位成员的才能都能够与角色相匹配，并要求所有的人都全力以赴。

7、合理的激励（没有足够的条件怎么办？）

8、合理、完善的制度（制度目前不合理怎么办？）

锁定责任、正确的绩效评估

9、融洽的团队气氛（用什么方法培养良好的工作气氛？）

案例：为什么 $1+1+1=0$

案例：合作产生 $1+1>2$ 的效果

三、高绩效团队的成员

一支优秀团队的构成要素

团体的创新力量远远超过任何个人的能力，因为“三个臭皮匠，赛过诸葛亮”。

在团队中，集体力量是很重要的。利用并充分发挥集体力量，必须要鼓励合作。

1、如何选择团队的成员

2、团队成员的关系如何协调

3、如何解决成员的冲突

案例分析、讨论：团队的成员能力不足应该如何处理

四、团队在不同发展阶段的表现与应对策略

团队的发展阶段及领导方式团队的生命周期（团队发展的五个阶段）

第一阶段：成立期——成立期的团队生产力与士气特征——成立期的工作重点：

目标导航！——成立期的领导风格与权力选择：人治

团队建设原则：培养相互信任精神

引子案例：天堂和地狱的区别

领导对下属信任的意义

案例：不信任是最大的成本

第二阶段：动荡期——动荡期的人际关系与生产力状况——动荡期的工作重点：

规范为根——动荡期的领导风格选择：法治

案例：一个建议

案例：松下公司制造什么？

第三阶段：稳定期——稳定期的团队表现——稳定期的工作重点：文化为魂！

——稳定期的领导风格的选择：心治

第四阶段：高产期——颠峰阶段的团队特征——高产期团队的维护：变革之路！

——高产期的领导风格的选择：无为而治

案例：案例分析、讨论：大雁的故事、野牛型团队给我们什么启示？

第二部分 有效沟通与协调

一、 如何处理团队中的人际关系

团队中的人际关系

- 1、人际关系的团队意义
- 2、人际需求关系
- 3、影响人际关系的因素
- 4、开设感情存款
- 5、人际关系六貌
- 6、利人利己的要领

二、 团队冲突解决——“是战斗的堡垒，还是堡垒里的战斗”，多赢思维！

什么是冲突

“屁股决定脑袋，位置决定状态”

如何看待冲突？——回避冲突？接纳冲突？鼓励冲突？

传统的冲突处理策略

现代的冲突处理策略——双赢或多赢思维

四种思维模式特征：

我赢你输、我输你赢

双输、双赢

面对差异的态度

凡是可以改善绩效的冲突都应该接受：

1. 有争议的问题先搁置；
2. 通过让步、剥离、交易解决矛盾冲突。
3. 是麦当劳的名言，即“公司决定的，就是对的。”

处理冲突的五种策略——竞争？合作？回避？妥协？迁就？

问题研讨：建设性冲突和破坏性冲突

冲突过程的五个阶段

托马斯-基尔曼冲突方式测试

三、高绩效团队中的沟通技巧“先解决心情后解决事情”

(一) 上下通畅 左右逢源，如何在团队进行有效的沟通？

1. 理解沟通的含义
2. 沟通的障碍是：
往上沟通没有胆（识），
往下沟通没有心（情），
水平沟通没有肺（腑）。
3. 掌握沟通的基本技巧
4. 两种核心沟通形式
5. 如何与下属建立相互依赖的关系
6. 如何与上级进行积极有效的沟通
7. 如何与同级进行沟通与协作

善于提问，不要质问

善用非语言沟通

团队精神的核心概念——受得起委屈才是真正的团队精神

合作起来要考虑双方的利弊，注意双赢的合作结果。

(二)、心智模式

① 什么是心智模式

② 心智模式对交流行为的影响

③ 高效交流工具：左手栏、推论阶梯、平衡主张与探询

④ 有效处理分歧的方法——回归目标，悬挂假设

四、高绩效团队的时间管理

时间管理的误区

时间管理的原则

工具 1：四象限原理规划时间

工具 2：用 80/20 法则分配时间

工具 3：ABC 控制法使用时间

五、高绩效团队会议？

1、开会前如何做准备？

晨会、夕会的要点

传达会议精神的会如何开会

会议的追踪

授权的十大要点

开会前，对敏感问题先个别沟通。

2.不同的想法或意见可以相互发送参考，但需说明事实依据。

第三部分 提升团队凝聚力

一、如何进行团队成员的绩效管理

1.什么是绩效与绩效管理

2.绩效的影响因素与绩效管理的目的

3.绩效考评的方法与误区

4.绩效考核的准备与结果运用

二、如何激励团队成员

(一)、什么是激励

1. 三个发人深省的激励故事
2. 三种典型的激励理论及其应用
3. 六种团队成员的激励方式

硬激励平台模型——目标激励、权利激励、培训激励、晋升激励

软激励技术模型——荣誉激励、榜样激励、情谊激励、参与激励、挫折激励、文化激励

(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

1、信任

认可- 表扬- 赏识 (如何培养对工作的成就感?)

- 2、承担责任 (为什么要为下属承担责任)
- 3、关心、帮助团队成员 (工作与生活如何协调?)
- 4、薪水与升迁 (基础还要有保障)
- 5、工作兴趣 (如何才能把工作当成是一种兴趣?)
- 6、合理的制度 (公平、公正、公开)
- 7、工作气氛 (是一种软化剂)
- 8、企业目标与使命 (最终的解决方案)

案例分析、讨论：智猪博弈的故事

(六)、激励理论的认识和学习

1. 马斯洛需要层次论模型
2. 激励--保健双因素理论\

案例：惠普不辞退老员工

3.公平理论

4.弗鲁姆的期望理论

案例：员工得奖金分析

5.斯金纳的强化理论

激励菜谱（一）

激励菜谱（二）

激励菜谱（三）

团队工具：

《团队工作模式操作指南》

《团队行动计划表》

15分钟 游戏+讨论

《放下棒子》，观察自己的行为，特别是人与人之间的互动行为；通过体验来理解“行动理论”和“学习”概念