

《体验式卓越团队培训》课程大纲

郭云

培训目标：

在这场席卷全球的经济危机中，倡导和谐、共赢与团队凝聚力在某种程度上，已经成为企业致胜的核心竞争力。卓越的团队不是天生的，是打造出来的。本培训将通过一系列精心设计的情景和游戏，为学员创造激动人心和难忘的学习体验。将通过理论讲解，游戏设置，团队分享、讨论和总结，把枯燥的管理理论融会贯通于有趣的活动之中，令学员全身心投入参与互动游戏和活动，并从体验中学习、升华，完成从知识到智慧的转化过程。

培训方式： 游戏活动、角色扮演、讨论交流、理论讲授

培训时间： 3天，也可根据客户需求分解、压缩或拓宽培训内容

培训内容：

前言： 关于团队的认知-----什么是团队？

组织的概念与设计-----有效的管理幅度和层次

- 组织管理流程图
- 职位职责说明书
- 组织管理制度手册

建设团队的工具与方法

团队的构成要素----- 5 P

团队的五个发展阶段

团队的七个基本特征

团队产生冲突的根源

团队与组织-----目标与管理

- 责任与权利
- 分工与协作
- 集权与分权
- 纪律与秩序

体验一 团队的目标重要吗？（手表游戏）

目标管理的真谛是什么？

目标管理的本质-----承诺 方向 手段 标准

好目标的基本特征-----**SMART** 要素

好目标的识别训练

团队目标对员工培养与使用的意义

体验二 如何建立正确的竞争观？（红黑游戏）

什么是正确的竞争观？

你真的认同只有合作才能达成成功么？

价值链与贡献意识——如何树立和培养正确的竞争观？

长远与眼前

组织与自我——知识员工的特征与竞争

体验三 团队如何才能减少冲突，达成共识？

-----沟通与贡献 （图画游戏等）

如何才能减少上下级、部门、领导与员工之间的冲突？

沟通的成败取决于什么？

沟通的本质是什么？

解决沟通问题最有效的药方是什么？

高效沟通的原则、方法与技术

组织需要管理者贡献什么？

管理者应如何做出自己的贡献？

阻碍我们做出理想绩效的原因在哪里？

企业应如何形成倡导贡献的文化？

体验四 如何激励与指导员工？

-----角色扮演、情景模拟

几种常用激励理论介绍：

- 马斯洛的需求层次理论（需求会变化）
- 弗隆期望激励理论（期权、生涯规划）
- 亚当斯的公平激励理论（霍桑实验：社会人）
- 贺茨伯格的双因素激励理论（维持与激励因素）

指导下属的几个方法

- 知识员工的特点与对策
- 员工不同发展阶段特征
- 如何使用和培养知识员工？

- 如何管理比你资历老、能力强的员工？
- 如何管理资历能力都不如你的员工？

指导的四个步骤

授权的几个问题

体验五 您在团队中的管理风格是什么样的？（方格问卷）

您目前的管理风格的诊断鉴别与分析

您是如何培养与引导员工的？

您目前的做法是否适合您团队的特点与需求？

您目前的做法是否符合员工的特点与需求？

如果需要调整，您应该如何调整？

领导与管理的区别联系

权力与影响力的区别

选择不同风格的因素

如何建立自己的影响力？

体验六 团队角色理论及分析（团队角色诊断）

- 通常在团队中，有几种角色？

你通常扮演何种角色？你的下属扮演何种角色？-----成功团队的8种关键角色

团队角色的理论与启示---团队要加强的六种意识

三种常见的团队

团队群体的心理效应-----利用群体心理效应培养员工、建设团队

团队习惯的改变

体验七 性格理论及对团队影响的分析 (性格分析诊断)

性格测试——你的性格是什么样的？您员工的性格是什么样的？

了解这些对我们引导培养员工有什么实际意义呢？

性格类型解析

性格理论及对团队影响的分析：

性格与沟通

性格与管理

性格与员工