

# 《数字化助力团队建设》大纲

## 【课程背景】

数字化是科学管理与经验管理的主要区分标志，在人力资源工作中强化数字工具，是团队管理领导与人力资源技术干部的必修技能。

- ✓ 如何快速了解伙伴们的个性特质；
- ✓ 如何构建高效的工作团队；
- ✓ 如何有效提高伙伴们的工作热情；
- ✓ 如何提升自己在团队内的影响力
- ✓ .....

本课程源于管理测量与心理测量技术，结合综合激励模型，紧密联系业务团队需求，引导结构化职业性向与工作动机识别，夯实管理测量技法基础，进而设计有针对性的激励方案，为凝聚员工归属感、激发员工价值感提供了有效的技术支撑。

## 【课程收益】

掌握绩效标准编制基本技法

掌握个性化激励方案设计模型；

掌握结构化个性特质识别方法；

## 【课程特色】

以古喻今，中西合璧。

案例引领，工具落地。

**【课程对象】** 人力资源骨干、业务部门领导

**【课程时长】** 3天(18小时)

**【课程大纲】**

## 一、 团队建设难点

### (一) 团队特征辨析

1. 团队效能比较
2. 团队辨析要素

### (二) 传统管理理念

1. 团队建设案例
2. 传统管理精华
3. 传统管理局限

### (三) 建设难点解析

1. 角色认知矛盾
2. 效能成本矛盾
3. 感性理性矛盾
4. 对策设计原则

视频讨论：[《首战上峰岭》中的团队优势分析](#)

## 二、 关键工作量化

### (一) 工作成果解析

1. 工作关系分析

2. 工作成果分析

3. 主要流程分析

(二) 素质特征提取

1. 关键动作分析

2. 界定质量标准

3. 动能素质对标

4. 构建任职资格

课堂演练：岗位任职资格敏捷建模

三、 岗位合理配置

(一) 成员知能识别

1. 素质模型解析

2. 成长履历分析

(二) 成员潜能识别

1. DEEP 模型概述

2. 经验指标详解

3. 能力指标详解

4. 动力指标详解

5. 模型识记诀窍

(三) 人岗综合匹配

1. 指标数据匹配

2. 两维优化匹配

现场解析：《DEEP 职业潜能测评》

## 四、科学绩效评估

### （一）绩效管理概述

1. 绩效管理渊源
2. 绩效管理类别
3. 绩效管理流程
4. 绩效管理基础

### （二）绩效指标选择

1. 源于战略分解
2. 源于岗位分析

### （三）管理测量基础

1. 测量科学概论
2. 常见量表类型
3. 主观态度评估

### （四）绩效标准设计

1. 要素递进模式
2. 程度区分模式
3. 组合运用模式

课堂演练：主客观绩效标准设计

现场解析：主观态度测评

## 五、成员精准赋能

## （一）团队个性激励

1. 激励案例解析
2. 综合激励模型

## （二）精准沟通督导

1. 沟通基本原则
2. 职场汇报技巧
3. 绩效反馈技巧
4. 工作技能传授
5. 问题分析决策

## （三）职业生涯规划

1. 生命阶段认知
2. 自我人设澄清
3. 人生目标确立
4. 发展资源盘点
5. 制订生涯计划

## （四）职场情压管控

1. 情压管控目标
2. 不良情绪识别
3. 压力管控手法

视频讨论：[《解雇谈判神回转》](#)中基于诉求的沟通技术分析

## 六、模糊数据工具

## （一）投射技法概述

1. 投射基本概念
2. 常见技法流派

## （二）纸笔投射技法

1. 简要笔迹分析
2. 统合绘画分析

现场演练：一张雨景显人性