

《高绩效团队管理》 周海博

一、课程背景

团队管理是管理者的必备技能，今天 VUCA 环境和 00 后的新生代员工，让团队管理的难度更上一个台阶，很多管理者用过去的方法已经无法应对新的团队管理的挑战了

本课程从团队管理认知，目标与计划管理，下属辅导与培育，管理沟通与冲突对话，领导力与文化建设五个章节，全面的提升团队管理技能，助力企业发展，推动业绩目标实现。

二、课程简介

课程收益

帮助管理者建立对管理体系和技能的系统全面的认知

从理人与管事两个方面，了解团队管理的全流程

通过训练，提升管理沟通和冲突对话等实用技术

掌握领导力的原则和文化落地的应用技巧

课程优势

告别碎片化，清单化，零散知识拼凑学习，基于多年管理实践经验，结合精选经典管理理论，形成完整的管理**逻辑和体系学习**

建构式学习设计，**引导式授课+案例式情境+游戏化教学**，不说教，调动学员旧知，激发参与，主动思考，形成更好的体验，让学员更自信的践行所学。

讲师会根据企业现状，面临挑战，对课程进行微调，使之更有**针对性**，做到定制化培训，让学员更有代入感，让企业培训效果更大

课时长度：12 个小时

学员对象：团队管理者

二、课程简介

第一章：团队管理的新挑战

序言：团队管理的新挑战

VUCA 环境下对团队的要求

新生代员工的管理难点

一、从管理自我到管理他人

- 1) 心态转变：借助他人完成任务
- 2) 技能转变：基层管理者 5 项技能
- 3) 重心转变：管理者应该关注的【管理要务】

二、团队管理的基本概念

- 1) 团队的定义
- 2) 团队的四大要素
- 3) 团队发展的四个阶段及管理要点

第二章：管事：目标计划与落地

一、目标与计划

- 1, 目标管理的意义
- 2, OGSM 计划制定法
- 3, 关注引领性指标
- 4, 如何让目标激励员工

二、委派与授权

- 1, 授权的三要素
- 2, 根据下属发展阶段进行授权
- 3, 委派任务的 5W2H 与 RICA
- 4, 委派也是一种激励

三、团队问题分析与解决

问题的定义

问题界定的三要素

问题分析的三个维度

学会系统思考

四、协调与总结

- 1, 总结和复盘
- 2, 绩效管理与面谈
- 3, PDCA 不断更新

第三章：理人：下属辅导与培育

一、人才梯队的建设

- 1, 岗位胜任力模型的搭建
- 2, 人才盘点与分析
- 3, 确定人才发展思路
- 4, 培训如何有效果

二、下属辅导反馈技术

- 1, 正负反馈与 STAR 模型
- 2, 辅导的五个步骤
- 3, 辅导常见问题分析
- 4, 教练技术与 GROW 模型
- 5, 7 种教练式提问技巧
- 6, 教练式管理者的思维转变

三、与下属谈发展

- 1, 职业发展的五个问题
- 2, 职业三叶草模型
- 3, 发掘下属的优势
- 4, 与下属达成心理契约



第四章：信任沟通与冲突对话

一、信任是管理的前提

- 1, 信任的四大要素
- 2, 建立信任的 11 种有效行为

小组讨论：如何在新团队快速建立信任？

二、沟通的冰山原理

- 1, 行为模式的察觉
- 2, 情商的修炼
- 3, 信念的更新
- 4, 需求的关注

三、沟通的核心技术

- 1, 倾听技巧



2, 反馈技巧

3, 表达技巧

四、冲突管理中的沟通技巧

1, 关注目标, 摆正心态

2, 表达事实, 积极关注

3, 关注需求, 寻求双赢

4, 一致性表达

五、会议管理

1, 为什么会议低效?

2, 会议应该准备些什么?

3, 主持人如何引导会议流程

4, 如何确保会议产出?

第五章：领导力与文化建设

一、领导与管理的差别

二、用愿景激励人

1, 重新定义团队使命

2, 畅想令人期待的愿景

3, 思考实现的路径

三、团队文化建设

让真正的文化浮出水面

找出你的文化种子

如何表达文化关键词

如何让文化在团队中落地

四、在 VUCA 时代迎接变革

1, 波浪分析确定变革阶段

2, 变革中员工的八个阶段

3, 确保变革成功的首胜任务

4, 确保对策落地的六个要素

课程总结

小组讨论：本次培训的收获分享

课程关键知识点回顾

制定后续的行动计划

