
《基于高绩效运营的团队领导力

---团队建设中的选训用留》

课程背景：

建立“梦幻组合”的团队是所有进取型组织的期待，也是高绩效组织的基石。企业强大的竞争优势不仅在于员工个人能力的卓越，更重要的是体现在团队合力的强大，体现在那种弥漫于企业中无处不在的团队精神……

抱团打天下——这是企业高效运营的必然选择！

课程目标：

- 1、了解团队是企业的重要组织形式，团队精神是企业的一种的价值系统；
- 2、描述团队发展四阶段特征及相互关系，并灵活运用在团队领导中；
- 3、描述出高效团队的特质，以带动团队的有效运营；
- 4、让学员运用行为面试法选对人，组建优质团队，提升总体绩效；
- 5、通过经典理论及案例，提升团队自动、自觉、自发、自愿地工作的热情。

课程亮点：

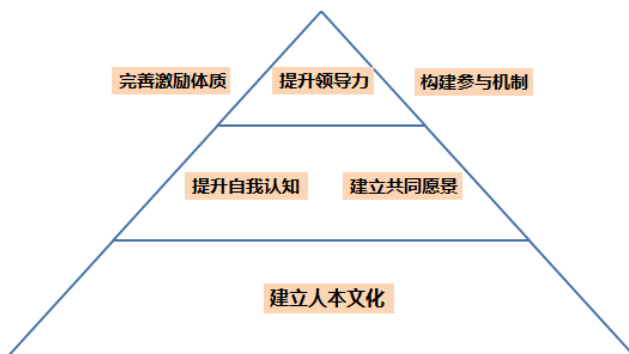
- 运用团队“四阶段理论”说明领导者在不同阶段的角色



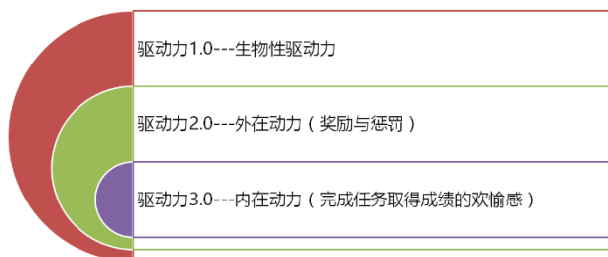
运用 **STAR** 行为表现面试方法面试法选对人，



➤ 运用自创的团队激励“冰山模型”说明激励的文化



驱动力 3.0 时代的到来



课程课时：2 天

课程流程：



课程形式：讲授、分组讨论、学员分享、活动、测评、视频、角色演练

课程内容：

课程题目

授课形式

课程内容

第一章：

团队的的真谛

课堂讲授

测评分析

案例分析

分组讨论

1、团队的内涵

- 有个必须一起完成的目标
- 专业人才的汇集
- 成员有特定角色职责

2、团队的发展四阶

- 组建期
- 磨合期
- 规范期
- 表现期

3、团队发展中领导的角色

- 教导者
- 指导者
- 激励者

授权者

成果输出：理解团队定义 3 要素；掌握团队阶段矩阵；团队发展中领导的角色与情境 4

领导的结合

第二章：

团队角色的建立

课堂讲授

测评分析

案例分析

分组讨论

1、团队角色结构：贝尔宾团队角色测试

2、视频：会议中的角色判断

3、工具演练：团队角色分配表

4、案例：他们在团队扮演什么角色？

5、讨论：如果团队中缺少某些角色应该怎么办？

成果输出：了解贝尔宾角色理论；角色的自我测试；分析团队中的角色理论运营

第三章：

找对人比辅导人更重要

课堂讲授

案例分析

分组讨论

1、警惕面试的误区

避免的误区

我们要的是哪一种人

2、行为面试法

无效面试提问的避免方法

STAR 行为表现面试方法:多问过去，少问将来

3、准确地评估候选人

评估中的十大误区

评估的重要考虑因素

成果输出：招聘人员的前、中、后；掌握应该避免的坑；运用 **STAR** 行为表现面试方法进行对谈，更要学会提问及追问

第四章：

员工辅导与培养

课堂讲授

测评分析

案例分析

分组讨论

1. 教练式管理的内涵

教练式管理的定义

教学视频：《How Coaching Works》

2. 管理教练与传统管理者的区别

3. 导师与教练的区别

4、提问：被忽视的管理工具

深入提问的原则

提问的框架设计

GROW 模型提问流程

案例：员工推卸责任怎么办？

成果输出：导正教练式管理的思维；学会提问，运用 **GROW** 模型。

第五章：

达成高绩效目标

课堂讲授

教学视频

案例分析

分组讨论

1.目标设定要素

2.目标设定误区

3.确定一个清晰而明确的目标

- 目标制定的原则---SMART 原则
- 练习：好的目标是这样写的！

4.你需要学会如何把目标“翻译”成“任务”

5.绩效反馈的类别

- 积极性反馈
- 建设性反馈
- 日常反馈
- 教学影片：这样的主管有什么问题？

6、如何面对不良习惯员工的对话---两分钟挑战

- 陈述你的观察事实
- 等待回应
- 提醒对方目标

寻求明确的解决方案
达成一致
实践

结果输出：目标设定要素；目标设定误区；学会如何把目标“翻译”成“任务”；绩效

追踪反馈。

第六章：
鼓舞士气的团队激励
课堂讲授

活动体验

案例分析

分组讨论

1. 什么是激励？

2. 激励因子测评

3. 激励团队士气常见的方式

4. 建立激励机制

5. 基本的激励理论

➤ 双因素原理---激励因素与保健因素的平衡

➤ 驱动力 3.0 时代的到来---生理驱动（1.0 版）、外部驱动（2.0 版）、内在驱动（3.0 版）

6. 新生代员工对主管的需求与管理

成果输出：激励因子测评；自我倾向的激励方式；自我双因素理论、驱动力等激励方式；新生代员工管理。

课程总结及行动计划

《培训行动计划表》

学员姓名		部门/职务		培训时间	
培训师		课程名称			
我所学到的 5 点				我能实际运用的 3 点 ----请在左边选择----	
1-				1、	
2-				2、	
3-				3、	
4-					
5-					
我计划未来 10 天内立即使用的 1 点					
实施步骤		<p>1-设定情景，回顾课程内容</p> <p>2-匹配工具，练习过程</p> <p>3-行动实施</p>			
追踪人：我推荐我的行动计划检查人是 <small>----请通知到检查人----</small>		我推荐的检查人是 本人签名： 日期：			