**《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**

1. 帮助管理者建立对管理体系和技能的系统全面的认知
2. 从理人与管事两个方面，了解团队管理的全流程
3. 通过训练，提升管理沟通和冲突对话等实用技术
4. 掌握领导力的原则和文化落地的应用技巧

**课程优势**

1. 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**
2. 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。
3. 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**

1. VUCA环境下对团队的要求
2. 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**

1. 问题的定义
2. 问题界定的三要素
3. 问题分析的三个维度
4. 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