



中层管理通用技能提升课程大纲

【课程背景】

- 打造好中层——我们的企业才不会“腰疼”、战略才不会“流产”；
- 好中层是火——能够点燃团队的奋斗激情、提高团队的战斗能力。



没有一支训练有素的中层管理队伍，则很难塑造企业的执行力、凝聚力及文化力，而企业的高绩效、高成长及高发展也只能是空谈，其结果是高层有战略，员工无执行，或者是员工想做却不会做、会做却不想做。

打造优秀的中层队伍是企业的“百年大计”，且刻不容缓。企业经常有这样的苦恼，优秀基层被提拔为中层后，往往是少了一位优秀的员工，却多了一位不称职的中层，员工





离职实质就是炒直接上级的鱿鱼。所以，打造企业新中层的 MTP 培训是当前中国企业最受欢迎的培训课程。

【课程收益】

- 学会自我认知与角色定位
- 学会目标管理
- 学会如何带领团队的状态。





- 学会引领下属看到目标达成的更多可能性。
- 学会为公司培养人才的有效路径
- 学会引领团队从优秀去到卓越的几重要点

【课程时长】

2天 (6小时/天)

【课程对象】





企业中层干部、部门经理、项目总监、后备干部等

【课程讲师】

周洪超老师





中层管理通用技能提升课程大纲



中层管理通用技能提升课程大纲

第一讲 管理认知与管理者定位



一、管理的认知

- 1、管理是什么
- 2、管理者究竟是管什么

二、管理者的定位

- 1、员工和管理者的三大区别
- 2、中层管理者的五种角色



- 管理者
- 教练
- 正能量的传播者
- 团队领导者
- 规则的维护者

3、管理的五大职能解读






- 周详计划
- 高效组织
- 有力指挥
- 充分协调
- 精确控制


三、管理者的角色错位



- 
- 1、民意代表——言行粗暴缺乏关怀
 - 2、庄园地主——封闭狭隘缺乏协同
 - 3、劳动模范——事必躬亲缺乏激励
 - 4、好好先生——得过且过缺乏责任

四、管理者各个维度的角色定位

- 1、作为下属的角色认知与定位

- 
- 2、作为上级的角色认知与定位
 - 3、作为平级的角色认知与定位

第二讲 目标管理与绩效考核

一、目标与目标管理

- 1、什么是目标、什么是目标管理

2、目标管理的理论与方法

二、MBO 目标管理法实施步骤

1、工作目标分解的流程

2、目标分解的三大方法

- 战略地图
- 任务分工矩阵



■ 鱼骨刺图

3、目标分解的注意事项

三、绩效与绩效管理

1、什么是绩效、什么是绩效管理

2、绩效考核与绩效管理

3、企业为什么一定要搞绩效管理





四、绩效管理的过程推进

- 1、从质量管理的“戴明环(PDCA)”谈起——循环往复螺旋上升
- 2、绩效计划
- 3、绩效实施
- 4、绩效考核
- 5、绩效改进





第三讲 高效团队的激励

一、企业为什么需要团队精神

- 1、世界杯为何如此受欢迎
- 2、什么是团队
- 3、团队与群体的区别





二、打造高效能的团队


1、团队冲突与沟通

2、解决冲突原则：


3、团队激励四大秘诀

三、团队激励六大注意事项

1、沟通要及时


- 
- 2、注意对方的感受，根据对方的需要
 - 3、你只是分享你的看法，而不是传播世界的真理
 - 4、原谅别人就是原谅自己
 - 5、帮助别人就是帮助自己
 - 6、你不能要求别人，你只能要求自己

四、如何提升团队业绩水平


- 
- 1、以行动计划为蓝本，按序推进
 - 2、上级同步跟踪，及时沟通，适时辅导
 - 3、注意修正 条件支持，适当激励

第四讲 人才培养是管理者的责任

一、培养人才是各级管理者的责任



- 
- 1、培养人才是企业持续健康发展的必要保障
 - 2、力避青黄不接，老幼断代
 - 3、完成本职工作，分配下属工作
 - 4、考核下属工作，指导下属工作
 - 5、培养下属成长

二、如何适时针对性地培养人才是关键

- 
- 1、人才培养的五大要求
 - 2、人才培养的三大技巧
 - 3、人才培养要关注人才的职业生涯管理
 - 4、人才培养的常见问题与注意事项

[【课程现场，实操演练】](#)

三、培养人才成长的方法-----针对不同下属的培养

- 
- 
- 1、在职培养——边干边学
 - 2、替补训练培养——近身观察，贴近培养
 - 3、轮流任职培养——转换尝试
 - 4、特别任务培养——临时交派，特别委任

【课程现场，提问答疑，互动讨论】

