

金牌课程：《新任干部管理技能提升》

-----从专业到管理的转变

课程背景

在中国，90%以上的管理者都是从技术能力较强的专业人才中提拔而来。

然而，角色的转换却让他们无从适应，过度关注个人与技术细节，下属不配合、团队协作度不高、工作效能低等问题严重困扰着的**管理者**。对于如何在短时间内调整工作状态、全面适应自己的岗位要求，许多新任管理者对此深感困惑。

这些管理者能否快速完成从技术骨干向管理者角色的转变，能否尽快提升管理所需的相应技能是组织中连接基层员工与中高层管理者的关键，如何正确的认知角色，成为团队的卓越领袖，不断提升自我并发挥团队成员的潜能，进而提升组织绩效，是每个管理者必须思考和不断修炼的课题。

《新任干部管理技能提升》课程从组织、文化、人性、制度、工具、技巧等层面对企业管理过程中面临的实际问题进行深刻剖析，并结合部门发展的不同阶段提供具体的工具与方法，从而更有效的提升干部的管理能力，最终实现综合模式化管理应用的结果，推动企业管理升级。

课程受益

- 全面系统化认知管理的本质与内在原理；
- 了解组织（团队）建设与管理的8个维度（组织建设模型）；
- 了解新形势下管理干部的角色定位与首要职责；
- 了解管理干部上任后的工作重点与步骤、流程；
- 找到干部管理“失力”的深层次原因；
- 找到提升干部管理能力的路径和杠杆；
- 掌握管理中组织、协调、控制、辅导、激励与授权的综合应用新模式；
- 掌握管理沟通的基本原则与技巧；
- 掌握激活团队，营造良好管理氛围与构建“完善型团队”的方法；
- 掌握提升团队的主动能力、学习能力、创新能力和执行能力的关键；
- 掌握提升管理效能的机制化工具与平台化的应用；

培训对象及课时

- 企业新任管理干部
- 2天（6小时）

课程纲要

第一单元：认知管理的本质与原理

- 管理的最终目的是什么？
- 管理本质上要解决哪些问题？
- 管理的三次升级指的是什么？（思考目前处在什么位置）
 - ✓ 人治（经验式管理）
 - ✓ 法治（科学式管理）
 - ✓ 无为而治（文化式管理）
- 管理中管理干部要关注的 8 个管理节点（组织（团队）建设模型）
 - ✓ 1、目标与愿景
 - ✓ 2、关怀与价值
 - ✓ 3、归属感与激励
 - ✓ 4、利益与资源
 - ✓ 5、能力提升与辅导
 - ✓ 6、团队协作
 - ✓ 7、学习型团队
 - ✓ 8、责任与模式

- 八要素之间的内在关系与组织发展的四次升级

第二单元：新任干部的角色认知与工作开展步骤流程

- 新任干部容易出现的角色定位误区
- 面对上级与同级时的角色

案例 1 分析：任劳任怨的刘力

案例启示：1、领导的代言人与同属领导团队的成员之一

2、上传下达，关注的重点要从个人转到整体

- 面对制度的执行角色

案例 2 分析：严格管理的张军

案例启示：考核的目的不在于处罚，而在于避免违规再次发生

- 面对问题管理的角色

案例 3 分析：说一不二的老赵

案例启示：1、不同阶段与事件要灵活应用管理风格

2、关注问题要从能力与意愿开始

- 面对日常管理的角色

案例 4 分析：无微不至的周姐

案例启示：1、对工作要有自己的判断，对事不对人

2、关注汇报与执行的有效动作

- 面对管理导向及培育人的角色

案例 5 分析：独具慧眼的梁哲

案例启示：1、应以任务为导向，不要给他人“贴标签”

2、关注工作成果与人才培养

- 标准化管理中管理干部在意愿、思维、动机及行为的转变
- 新任干部上任后的工作重点与步骤、流程
 - ✓ 明确领导的要求与期待
 - ✓ 了解所属团队所处阶段及成员类别划分
 - ✓ 选择对应工作重点与管理风格
 - ✓ 找到并解决三类问题，建立团队信心与管理威信

第三单元：新任干部管理瓶颈与障碍

- 管理的认识不足带来的必然现象
 - ✓ 明确的战略与目标无法保障实现
 - ✓ 制定的制度、流程、规范无法保障执行
 - ✓ 细化的考核与奖罚无法推动绩效提升
- 管理干部要关注的三个基础性问题

- 精细化管理中的难点与化解方法
- 管理干部管理能力升级的着力点分析

第四单元：新任干部管理技能的综合化应用模式

- 目标设定、认同、执行、跟进、改善、转化的一体化管理模式
- 新模式“全员互助体系”的构建与技巧
- 新任干部三种管理态度的转变；
- 全员思维下如何激发职员特长与潜能
- 驱动行为的两种力量带来的三个启示

(互动实践：) 1、如何形成激励？

2、如何化解矛盾？

3、如何提升业务能力？

- 如何营造积极的团队氛围
 - ✓ 内部“客户”的需求分析
 - ✓ 如何建立下属的归属感
 - ✓ 如何建立下属的工作价值感
 - ✓ 如何建立下属的工作信念

第五单元：提升管理效能的工具集与平台化、机制化应用

- 团队平台化管理的机制化工具保障
 - ✓ 活力机制建设
 - ✓ 轮值机制建设
 - ✓ 赛马机制建设
 - ✓ 连锁机制建设
 - ✓ 评议机制建设
 - ✓ 荣誉机制建设
 - ✓ 分享机制建设
 - ✓ 综合“管理道场”的形成要点
 - ✓ 日常化与透明化的应用平台搭建
- 团队管理无法有效落地的内外因解读