

# 中层经理人团队管理之剑

## 课程大纲

培训受众:

中高层经理人 团队管理者

课程收益:

- 1、转换思维，从被动管理到主动管理；
- 2、最大发挥团队价值；
- 3、提升业绩 50%；
- 4、降低流失率；
- 5、管理者的自我素养提升。

培训颁发证书:

课程认证证书

课程大纲:

第一部分 明确职责：业绩是靠团队产生的

角色转变：超级员工与管理者的区别

用人：尽力发挥团队每个成员的作用获得最大业绩

带团队：建设并发展团队，维持业绩并为未来的业绩创造条件

第二部分 用人：发挥现有团队的最大作用

认识员工的状况

分析员工的类型：意愿和能力模型

化消极因素为积极因素，调动一切可以调动的力量

明确你的用人目标：让每个人（而不是让个别人）都成功

消除你的用人障碍：要用人，先自省。发现并消除你对用好不同类型员工的不同阻力。

制定你的用人策略：针对不同类型员工状况制定用人策略

-有意愿缺乏能力

-没有能力也没有意愿

-有一定能力但有很强意愿

-有能力但意愿懈怠

针对你的团队的实际，制定员工的使用策略

第三部分 带团队：建设并发展团队形成梦之队

■理想的队伍不是自然形成的

认识自生自灭的后果，承担带队伍的责任

认识什么是理想的团队

业绩-成长性模型

理解决定成长性的关键因素以及管理者对成长性的作用

实施团队发展策略：

规划整个团队的发展，形成梯队、保持热情

确定针对不同成员的发展策略，形成“老”“中”“青”结合的团队

-青年：有意识扶植后备队

-中年：尽快承担责任、加强能力的深度，推动老人持续进步

-老人：保持学习和成长热情

结合工作分配来发展团队

针对你的团队的实际，制定队伍发展规划

针对各个员工制定发展计划（行动）

#### 第四部分 建立互信的上下级关系

建立互信的工作关系是影响下属的第一步

互信的工作关系是管理的前提

如何建立良好的工作关系

理解他的需要并且帮助他成功

运用同理心与成员进行深入的交流

重视建立非正式关系，掌握成员的思想动态

在谈话中深入了解下属的思想：管理谈心的过程

#### 第五部分 激励团队成员

任务和人，两手都要硬：你足够重视人吗？

他们为什么来工作？认识两大因素

挽留和激励有什么不同？

你能让他们更加满意，激励因素蕴藏着巨大力

学习激励的手段：

如何表扬员工？

表扬和激发成就感有什么不同？如何经常让员工享受到成就感？

如何摸准能够激励员工成就感的热键？

如何改造工作以便提高士气？

你的改进计划

现状怎么样？

在两大因素中你的员工得到了什么？

你如何能够增强他的满意度？