

《管理者角色认知与自我管理》

课程背景：

在企业发展的过程中，中坚干部是最重要的骨干，需要发挥承上启下的功能，才能够支撑企业的发展。然而，现在许多企业的管理阶层，多半都是从“技术”背景出身，对管理性工作的掌握并不熟练，甚至不能清楚了解管理者应扮演的角色与其应发挥的功能。使得许多老总在向前冲的同时，一回头发现没有人跟得上自己，结果身陷前线，造成问题。再者，由于技术背景出身的干部，多半存有“专家心态”，形成管理工作上的许多障碍。

职业经理人训练营的课程架构是根据管理上的两大对象，也就是从“人”（People）及“工作”（Task）发展，将课程分成三大单元，这三个单元是管理学及管理技能开发课程的不变主题，而且相互起着积极地作用。

管理技能“金三环理论”：



课程时间：2天

课程内容：

模块	主要涉及
第一章： 转型中的管理 角色	<ol style="list-style-type: none">1. 管理者角色转变与挑战：从“士官”到“军官”2. 什么是管理者的角色<ul style="list-style-type: none">➢ 管理者要在二者之间平衡：“工作”（Task）、“人”（People）➢ 活动：找寻宝藏

	<ol style="list-style-type: none"> 3. 我们是否能满足员工的期望 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 案例：员工的七大期望 ➤ 如何落实员工期望？ ➤ 落实中的误区与陷阱 4. 如何区别管理与领导 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 管理的四大要素：计划、组织、协调、领导、控制 ➤ 二者辩证统一的关系 5. 如何建立自己的权威 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 权力、权威、影响的区别 ➤ 权威的五大层次 ➤ 你与下属的人际关系定位 ➤ 树立权威的三阶段
第二章 灵活运用管理风格	<ol style="list-style-type: none"> 1、案例：为什么这么器重还是留不住小刘？ 2、自我评估：管理风格自测 3、了解情境管理理论 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 下属的四种发展层级 ➤ 管理者的四种管理风格 4、衡量下属的两把标尺 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 能力：完成任务的知识与技能 ➤ 意愿：部属意愿、动机与信心 5、管理风格如何确定？ <ul style="list-style-type: none"> ➤ 实现员工差异化管理 ➤ 领导方式与员工现状匹配：匹配关系、权变调整
第三章 百分百执行的任务管理	<ol style="list-style-type: none"> 1、管理的基本循环：PDCA <ul style="list-style-type: none"> ➤ 透过 PDCA 循环有效管理任务绩效 ➤ PDCA 循环的特点 ➤ 活动：领导与工人 2、做好计划的关键要素 3、如何有效教导部属 4、任务反馈

	<ul style="list-style-type: none">➤ 有效反馈的原则➤ 给予有效反馈的步骤➤ 处理意见不同或刺头下属
第四章 高效的时间管理	<ul style="list-style-type: none">1、时间管理概述<ul style="list-style-type: none">➤ 管理时间的定义➤ 效果，效率和效能➤ 4个帮助你管理时间的基本问题2、消除时间陷阱<ul style="list-style-type: none">➤ 时间陷阱：自我测试练习➤ 时间陷阱定义和浪费时间的的主要因素➤ 小组讨论：时间陷阱练习3、强化自我管理<ul style="list-style-type: none">➤ 设定目标和目标制定原则➤ 轻重缓急，要事第一➤ 小组讨论：要事第一练习