

---

# 《从业务走向管理》

人员由业务角色转换为管理角色时，通常面临的第一问题，就是管理角色转换。如何以自身“单兵冲锋”高手快速成为团队“集团作战”的统筹者，在技能与策略上存在缺失。成为管理者后，角色承载着更多的组织角色要求，如何建立良好的管理者意识以及从组织角色考虑问题，是管理者面临的重要挑战。

课程以管理者核心角色主线：“管理事，领导人”为贯穿设计。以管理者角色认知与理解（角色人与自然人）入手，导出管理者核心的角色，通过管理事，领导人完成组织要求与目标。让学员从管理者角度了解员工的需求与企业管理的关键因素，并帮助参与者掌握管理事、领导人的方法与工具，了解如何从职业化角度完成管理者的转型。

## 培训目标与收益

树立管理者的执行意识，通过培训搭建传递公司高层思想平台，从而帮助管理者实现业务角色向管理角色转换，建立一个管理者带领团队的初步思维与行动框架。

## 培训大纲

### 管理者角色认知

- 执行者 VS. 管理者
- 角色人 VS. 自然人
- 从业务走向管理的六个角色转变
- 管理者的五种角色
- 管理事，领导人

### 经理人的角色职责

- 业务规划
- 过程管理
- 关系营造
- 绩效教练

### 管理者的基本作风与准则

- 三分战略，七分执行
  - 凡是已经决定了的，就是对的
  - 原则性领导
- 
-

- 
- 人们不会做你希望的，只会做你检查的
  - 没有人会拒绝改变，但所有人都拒绝被改变
  - 管理者要亲自作出表率
  - 执行力文化为我们的企业带来了什么-行动第一

### 管理者核心能力

- 结果导向：目标向事实转化 绩效管理
    - 以终为始的思维模式
    - 目标设定-SMART 原则
    - 效率：把事情做对 VS。效果：做对的事情
    - 结果目标 VS。驱动目标
    - 目标管理循环—绩效面谈
  - 人力资源管理：“赢”的关键要素之一
    - 你的 HR 管理角色
    - 找对人，走对路
    - 人才的选、用、育、留
  - 沟通力
    - 75%工作需要沟通完成
    - 周哈里视窗
    - 沟通的有效性与成功性
    - DISC 沟通风格与应用倾听与反馈
    - 组织内沟通—如何与你的上级，同事与下属沟通
  - 持续追踪力
    - PDCA 循环
    - 辅导与教练
  - 领导与辅导-提升团队绩效的实践工具
    - 影响绩效的关键因素
    - 员工在任务上的准备度  
能力 VS。意愿-4R
    - 管理者的领导行为  
工作行为 VS。支持行为-4S
    - 领导风格自我测评
-

---

➤ 针对不同员工的 4 种领导风格

