
中层管理工作方法与沟通能力提升

课程目标：将管理视为管人一定会以失败而告终。高层领导看的是领导力，中层管理要的是组建团队和带领团队的能力。一名优秀的管理者该如何给自己定位？如何进行角色转换？如何调整自己的心态和态度？如何塑造管理者价值观和人生观？如何规范管理流程和管理制度？工作方法和沟通技巧有哪些？如何培养你的下属与下属共同成长？如何处理好个人利益与企业利益等等，课程中老师做了精彩的分享，很多方法和工具都可以拿来就用，是一门实用性很强的课程。沟通从交心启航，做事从做人开始，知己知彼才能百战不殆！

我是谁？

管理者角色认知定位？

管理的涵义是什么？

管理者的十种角色认知？

管理者是如何分类的？

什么是被管理者？

管理者的九种基本能力有哪些？

管理者应具备哪些基本素质？

第一讲：管理制度-----企业的生命线

如何设计企业的组织架构？

如何制定具有战略性意义的用人制度？

如何设计规范管理操作流程？

如何设计具有竞争性的薪酬分配制度？

如何及时修正和完善制度？

坚决抛弃法不责众的思维定式？

以身作则才能保持制度的生命力？

第二讲：管理者的性格素质决定了管理的成败

管理者的人格魅力对管理有何影响？

管理者的职业道德素养和职业动机决定了个人发展方向？

快速学习和言传身教才能成为一名好教练？

管理者的亲和力能让员工产生向心力？

管理者的讲解说服力能让员工心服口服？

组织、指挥能力决定了管理者的执行力？

时间管理能力决定了管理者的工作效率？

第三讲：管理者必备的工作方法操作技能

“菜单式”管理计划可以帮你快速提高工作效率？

如何运用“绘画技法”准确完成草稿计划？

如何运用“任务单”将工作任务细化到人？

如何坚持跟踪督导才能帮助下属完成任务？

如何每天运用“45分钟”的集中沟通提高工作效率？

如何培养下属上传下达和做笔记的习惯？

怎样推进各项工作的进展和全面管理

坚决不将问题拖到明天再处理

管理者要做“预防员”不做“消防员”

管理者必须会给员工“洗脑”

第四讲：管理者如何树立自己的威信

要管好员工，首先修炼好自己

树立威信有哪些战术？

态度严谨，言行一致

如何用激情感染下属？

如何亲临现场激励员工？

工作中不可感情用事

面对压力勇敢面对从不抱怨

不做假公济私有损形象的事

坚决拆散小圈子

适度的发发火

距离产生威严

对下属恩威并用

管理者公平公正的要诀

公平比公正更重要

如何将问题分类速战速决处理？

解决冲突要讲艺术

减少冲突的十种方法？

不可让帮派影响团队

如何用竞争取代“内耗”

创造和谐团队的技能

如何了解员工的需求和想法？

如何加强感情投资管理？

如何让员工参与管理？

记住员工姓名和了解家庭状况

放下领导的“架子”尊重员工

做好老师、家长、领导的角色

关键时刻给员工无偿的帮助

不要在危机时抛弃下属不管

不要将责任推给你的下属

站在员工的立场同理心考虑问题

有效沟通首先学会“倾听”

审核信息是否对称才能有效沟通

在与下属沟通中听比说更有效

善于听取来自不同群体的意见

把快乐与下属分享

勇担责任、自我批评是和谐沟通的润滑剂

第五讲：现场管理员工的工作方法和技能

给员工大胆讲话的机会

营造发表意见的氛围

让员工多了解情况不产生误会

识别员工不满的根源

正确对待员工的不满

倾听员工的怨言和意见

少一点执怪批评多一点鼓励

帮助员工找到自己的优点和弱点

鼓励和激发员工的工作激情

真诚的赞美是一种动力

重奖有功者，鼓励大多数

灵活把握奖与罚的时机和方式

调动员工团队协作的积极性

激励无效就找原因

不搞平均主义

物质奖励与精神奖励因人而宜

如何看待员工的长处和短处

巧施容短护短之技

不要以偏概全的看员工

正确对待反对过自己的员工

抓住员工弱点为我所用

批评的艺术

批评员工要讲究时间、地点、方式

批评员工的三要素

用真诚和关爱去批评

委婉指错更容易接受

不当众训斥员工

先表扬后批评

狠狠批评之后勿忘善后

把握原则，该出手时就出手

对于原则性问题决不犹豫

面对原则性问题不做墙头草

如何针对难对付的员工

不迁就、不威慑，果断了结

正确授权是减压的方法之一

凡大小事尽力尽为者累

授权要谨慎

授权要讲策略和技巧

避免授权范围内的冲突

大胆启用新人如同绘画

授权后的工作监督预防

防止滥用权力或越级操作

选好人、用好人才能留住人

选人前的准备工作有哪些？

如何选人测试？

量才适用，扬长避短

将合适的人安排在合适的岗位

如何建立人才管理机制？

找到员工流失原因

善用另类“能人”

保住员工的“四利器”

展现未来和机会给员工

创建团队气氛释放员工能量

团队是如何建成的？

团队神是团队稳定的基础

团队强调主动合作和主动服务

团队可以激发每个人的创造性

以柔克刚，刚柔并进

训练以柔克刚的技巧

控制和管理好自己的情绪

将反叛者变成拥戴者

给犯错员工创造改过机会

管理就是一杆尺，巧在把握度

不要乱发指令，结果成为空文

奖罚都以业绩考评为依据

正确看待员工没有完成任务的情况

无序延长加班时间是劳民伤财

如何帮助下属制定目标

现场管理跟进才能让员工有紧迫感

充分利用数据和表格来明确目标

充分利用广播传达生产信息，激发员工潜能

以协调方式把“松”与“紧”完美的结合起来

学会隐藏于制度身后“无为”式管人

难得糊涂让你管得更明白

对有些人 and 事确实需要装糊涂

装糊涂但心中不糊涂

利用模糊思维回避问题

推功揽过也是一种“糊涂术”。

切忌与员工抢功

把小事做细才能到位

对待小事要重视，大错自小节

把握下属个性因人而宜

当面批评指证，不背后议论下属

大事化小、小事化了，果断处理决不拖延

分场合、时间、地点、对象注意言行

言传身教，完善自我

学会控制自己表情

刚升职要快速进行角色转换

训练领导气质和语言表达能力

深入了解员工心声

岗前和在岗培训同样重要

边干边学言传身教

帮助员工提升技能和实现自我价值

确立长期的储备人才培养计划