

《五维管理》

——重启管理思维

管理一直是个持之以恒的话题，而管理与我们习惯性反应的“管人理事”又不尽相同。管理实践上有种说法，管理既是科学，也是艺术，当其理事时，其即是科学，当其管人时，便是艺术。而如何在科学与艺术间寻求一个平衡点，便不是几本书，几堂课可阐释清楚。

低成本化运营与管理效能提升已然成为企业慎重考虑的一个要素，低成本化也并不是非一味的降低成本，效能反而成为低成本化运营的一个重要杠杆解。明晰责权利，明确管理的维度，提升基层管理者对问题的分析和判断能力也尤为重要，如何让管理者在纷繁的现象中理出问题的头绪，针对性的解决一线根源问题，也是效能的重要体现。

本课程围绕五个方面展开详尽讲解，围绕资源、目标、手段、手腕、责权利对等管理关键词，从上司、下属、自我、水平部门、客户等五个管理维度进行深入剖析。

二、培训对象

中层管理、核心基层管理者、主管

三、授课时长

2天（12小时）

四、培训方式

课堂讲授、案例讨论、情景模拟、讲师点评

五、课程特色

- 新颖的角度解析管理，让职场管理与生活管理有效结合；
- 以观点-生活案例-工作案例等方式解析每一个管理观点，深入浅出；
- 创新性引入思考的技术等模块，深化课程深度，强化对管理的理解；
- 传递创新管理工具，理论与实践更贴近；

六、学员受益

- 帮助管理明确新环境下管理角色定位，理清思路，清晰管理者应该具备的管理技能；
- 提升管理的职业化素养与人格成熟度；

- 转变管理者的管理思维方式，灵活运用资源，达成目标；
- 学习逻辑的思维模式，提升创新意识与解决问题的能力；

七、课程大纲

课程单元		课程目标
重审 管理与管理者	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理环境的变化趋势 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理者的角色定位 ✓ 管理趋势分析 ● 重审管理者思维 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 高半级思考的特质有哪些 ✓ 专业与管理的区别 ✓ 经营&管理的异同 ● 重审管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理定义：运用资源，达成目标 ✓ 个人领导力与管理方式 ✓ 管理关键词：资源、目标、手段、手腕 案例：委屈的下属 ● 总结：人格成熟度 ● 五维管理导入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 清晰自身工作动机，转变工作的观念 ● 明确管理的职业身份定位 ● 深入分析管理与经营的区别
五维管理 -上司管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 五维管理分析 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 最容易与最难的管理维度 ✓ 理解六层次模型 ● 中层干部四项准则 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 你的职权基础来自于上司的委托及任命 ✓ 你是上司的代表，你的言行是职务行为 ✓ 服务并坚决执行上司的决定 ✓ 你是领导的人，但领导不是你的人 ● 管理“悖论”分析 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 服从是军人的天职 ✓ 将在外，君命有所不受 ● 案例分析：管理者如何对上沟通 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理者应如何处理上司与上司的上司之间的冲突？ ✓ 管理者应如何处理与上司意见冲突？ 总结：管理者角色表分析	<ul style="list-style-type: none"> ● 明确上司管理对工作效能的提升帮助 ● 解析管理中对服从与盲从的误解 ● 深入探讨与上司间的结果认知
五维管理 -下属管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 案例研讨：“管理增加值” <ul style="list-style-type: none"> ✓ 案例：红黑牌博弈 ● 下属沟通与辅导 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 提问的三大原则 ✓ 翻译内心的感受 ✓ 画、做、给（饼） ● 案例分析： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理者应如何辅导新进人员并协调新旧人员的冲突？ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 了解团队成员在团队内及团队外的成长路径，提升其协调能力 ● 深入分析激励策略与下属管理的最大挑战

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理者应如何激励和表扬优秀员工？ ✓ 管理者应如何挑选和推荐优秀员工？ ● 案例启发：团队激励至关重要 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 激励于无形 ✓ 激励策略 ● 案例启发：激励策略 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理者的周一 ✓ 家与企业的区别 	
<p>五维管理 -水平管理 (客户、水平部门)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 案例分析：XY-尽可能多赢 ● 水平部门管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 跨部门边界界定 ✓ 手段与目标共同体 ✓ 目标VS绩效 ● 客户管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 营销与客户关系管理协同 ✓ 从甲方看营销 ✓ 从乙方看营销 ✓ 客户关系与发展、维持、深耕 ● 营销管理发展与CRM之关联 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 业绩=准客户数 * 接触率 * 促成率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 理解营销及营销的逻辑，形成营销管理的全局认知 ● 通过建立水平部门协调沟通哲学 ● 深入分析手段与目标的关系
<p>五维管理 -自我管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “三十而立”话题探讨 ● 欣赏式探询 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 欣赏式探询的4D循环 ✓ 成功释放潜能的6重自由 ● 学习力变革 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 如何持续学习，发展职业能力 ✓ 如何快速获取知识 ● 德鲁克管理精要之时间与能量的关系 ● 三大自我管理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 人生管理 ✓ 人脉管理 ✓ 能量管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持续提升管理者自身环境适应能力 ● 深入分析自我状态与绩效的关系，时间与能量的关系