

MTP-DE 精英层管理能力提升系统培训

(4 天精简版)

课程背景：

当前世界经济的不确定性显著增强，企业面临前所未有的机遇与挑战，而企业精英层管理干部专业强但管理弱的局面没有明显改善，严重制约了企业经营目标的有效达成。而传统的系统化培养项目均不同程度存在理论深但落地难，仅培养个人能力而忽视组织建设，培养周期长、成果难量化，片面强调工具方法而忽视应用场景等突出问题，难以满足企业对于干部梯队管理能力建设的迫切需求。

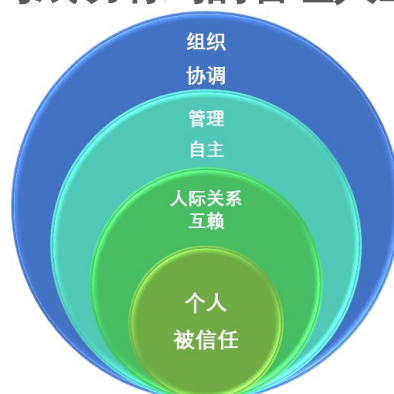
本系列课程针对企业储备干部、新任经理人及中高层管理干部等企业精英群体量身打造，学习内容涵盖管理者角色认知、自我管理、时间管理、目标管控、公众演讲与影响力塑造、沟通与协调、教练辅导、情景领导、绩效改进、授权激励、文化熔炼、团队再造与冲突管理等，同时根据企业实际需要，也可按主题选择模块授课。授课讲师历任多家上市公司培训总监、人力总监、CHO 兼任国内顶级院校特聘讲师，保证课程内容极具针对性和系统性，并能针对管理人员实际遇到的问题，提出相应的解决对策，快速提升学员管理实战能力。

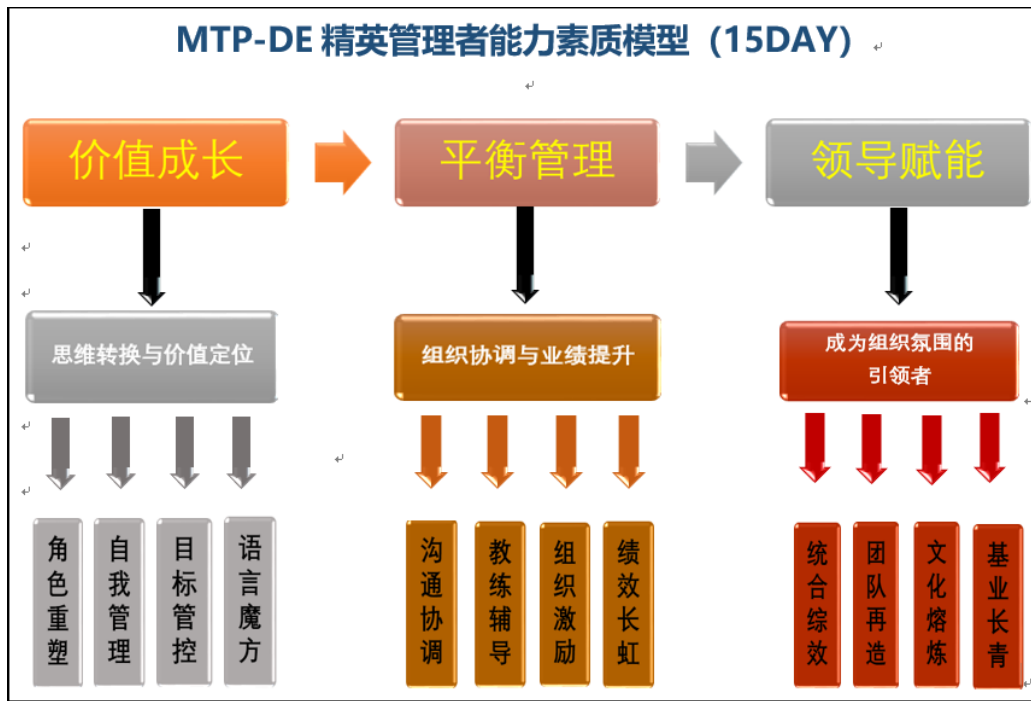
课程收益：

- 让学员掌握最为核心与前沿的管理方法与技能
- 使学员转换角色、调整思维，从而更好的凸显其团队领导价值
- 快速提升学员作为管理者的关键技能并辅导实操掌握，推动团队绩效水平直线提升
- 帮助学员掌握不同工作情境中的差异化管理方法
- 提升参训学员的领导力、经营意识、组织意识

课程模型：

与成功有约的管理人生





课程时间：4天，6小时/天

课程对象：管培生、企业储备干部、新任经理人、中高层管理干部等

课程方式：理论讲授+行动学习+情境模拟演练+实战复盘

课程大纲

引导教学：潜龙腾渊乳虎啸谷彼岸花开管理自来

互动讨论：您印象中好的管理者具备哪些特质？

第一篇：精英管理者的价值成长

第一讲：思维转换与价值定位

一、管理者的价值定位

1. 经营视角下的管理价值
2. 管理者的商业人格与全局意识
3. VUCA 时代中的管理新趋势

案例剖析：20 世纪最著名的金字塔是如何崩溃的？

4. 组织的形成与管理标准

二、管理者的思维重塑

1. 优秀管理者的心智模式与责任思维
2. 管理思维的转变右脑（领导管人）与左脑（流程管事）
 - 1) 从“救火者”到“领航员”
 - 2) “胡萝卜”加“大棒”的“管理驯化”模式的误读
 - 3) “事情”与“人情”的再权衡
 - 4) “理事管人”——以事为核心的管理机制

案例剖析：奔驰女车主的全脑表达

3. 改变循环圈（TheChangeCycle）

第二讲：精英管理者的角色重塑

一、管理者的角色困境

1. 行权不灵——管理者权力的边界
2. 信息不畅——信息过载与执行不力
3. 民意不达——无法满足员工的需求
4. 革新受阻——管理创新的窘境

二、管理者的角色认知与行为风格辨识

1. 管理者的立场与任务
2. 组织架构“金字塔”中的管理者角色认知与变量思维

案例解读：从“王者荣耀”里学到的管理智慧

3. 管理者行为风格解析

工具演练：DISC、PDP、MBTI 等工具现场测评应用

三、管理者的情景领导

1. 管理者情绪智力的五个能力（MAYER&SALOVEY,1997）
2. 管理者的情景领导力
3. 管理者的向上支持与向下管理
4. 团队绩效提升与组织执行力

第三讲：动态平衡中的自我管理

1. 精英职业生涯发展的三要素

- 1) 能力
- 2) 规划
- 3) 平台

案例解读：知名企业 IDP 发展方案

2. 管理者工作价值的指数型增长策略
3. 践行深度工作的要点与实践
4. 从时间管理到人生规划（人生剧本设计）
5. 个体与组织的关系——实现事业的螺旋式上升三部曲
6. 情压管理与自我驱动

7. 时间管理综述

- 1) 第一代时间管理——备忘时代的时间管理
- 2) 第二代时间管理——计划时代的时间管理
- 3) 第三代时间管理——效率时代的时间管理
- 4) 第四代时间管理——价值时代时间管理
- 5) 第五代时间管理——共赢时代的时间管理

8. 时间管理的本质

- 1) 时间不可逆
- 2) 时间的公平性
- 3) 时间管理的实质是自我管理
9. 互联网时代中的碎片化时间管理与工具应用
10. 清单在自我管理中的实战应用

第四讲：成果导向型目标管理

1. 高效价值创造者：内在驱动与目标设定
2. “灰犀牛与黑天鹅”背景下激发自我内生力的计划与执行
3. 战略目标设定与战略分解承接

- 1) 战略地图完成
 - 2) 分解企业关键绩效指标 (KRA)
 - 3) 分析承接关键指标的核心成功要素 (KSF)
 - 4) 确定各关键成功要素 (KSF) 之间的权重关系
4. 目标成果管理工具箱：KPI 工作法、OKR 工作法、PDCA 工作法等
- 工具演练：KPI 工作法现场演练
- 工具演练：OKR 工作法现场演练
- 互动研讨：OKR 和 KPI 的差距与适用场景
5. 目标管理之盾：绩效考核与评估激励
- 引导教学：职场“变形金刚”成长记

第二篇：精英管理者的平衡管理

第一讲：信任型工作关系建设与高效沟通

一、来自“互联网+”时代的沟通新变化

1. 碎片化信息带来的沟通改变
2. 线上线下的混合式沟通
3. 正式沟通与非正式沟通的比例颠覆

二、团队协作中快速建立信任的有效方法

1. 人际交往的四种思维模式
2. 从博弈思维到双赢思维
3. 信任关系的前提：如何让自己成为可信、可靠的职场精英？
4. 建立与他人良好的人际互动

三、沟通成本与沟通障碍分析

案例解读：“我不是不接受你的观点,而是不接受你这个人”

情景演练：三组要素演练

1. 打破认知诅咒与关注沟通偏好 (CK&CP)
2. 移情倾听与尊重差异

练习：如何做好关键谈话

第二讲：教练辅导与员工潜能开发

一、建立“学练辅”三位一体的员工培养系统

1. 学——培训学习、价值认知
2. 练——岗位带教、实践求真
3. 辅——绩效教练、潜能激发
4. “学练辅”员工培养系统动态平衡解读

二、对于学习与培训的传统误区

1. 你教了，员工就会了吗？
2. 员工会了，绩效就提升了吗？
3. 绩效提升了，就证明学习有效吗？

三、培训体系设计的四大原则

1. 快速学习；知行合一
2. 言传身教；身体力行
3. 动机管理；把握刚需
4. 因材施教；不断更新

情景演练：10 分钟学会一项复杂技能

四、人的四种天赋潜能

互动讨论：教练与指导的本质变化

五、如何辨识教练辅导的黄金时机

六、GROW 辅导的关键原则

工具演练：GROW 工具应用练习

七、培育部署三方法

1. OFFJT
2. OJT
3. SDP

八、绩效面谈与辅导

1. 绩效教练系统核心三要素
2. 教练式辅导的环境创设与技能修炼
3. 常见问题清单解决

情景演练：月度绩效面谈辅导模拟

九、SPIN 欣赏式探寻

第三讲：组织激励与合理授权

1. 组织激励中的双轮驱动

2. 部署激励的有效方式

- 1) 三种经典激励理论的启示
- 2) 有效激励的手段方法
- 3) 实施有效激励的关键流程

情境演练：员工激励现场模拟

3. 组织激励变量因子应用
4. 授权的本质：任务型授权
5. 授权前的准备：资源盘点分析与合理配置

6. 授权的要点、流程与考评

- 1) 如何合理有效授权
- 2) 授权的要领
- 3) 管理者的四大授权技巧

7. 授权中的监督与辅导

8. 授权后的总结与授权迭代

工具演练：授权清单与任务分类

第四讲：绩效长虹：复盘与业绩革新

1. 绩效改进中的环境分析与组织分析

2. 绩效改进的流程与结果应用

3. “DO”前有“度”——绩效改进中的效度、深度和精度

4. 复盘的前提基础：管理关键时刻（MMOT）

5. 复盘的关键行为与系统思考：见树又见林

6. 复盘的常用方式：即时复盘（AAR）、阶段复盘：“做中学”（TOJ）

7. 行动学习与业绩革新

引导教学：从“大鱼”吃“小鱼”的时代到“快鱼”吃“慢鱼”的时代

第三篇：领导赋能与管理超越

第一讲：赋能型领导力建设

一、如何应对业务环境的不确定性

互动研讨：管理者的无力感

二、激活组织活力——扁平化组织设计方法

案例分析：让听得见炮声的人去决策

三、能力建设的整体解决方案

1. 从用“权”到用“势”
2. 赋能型组织建设中的双轮驱动

四、员工赋能五大法宝

1. 使众人行——共启愿景
2. 激发活力——组织变革
3. 从干中学——教练辅导
4. 关键谈话——沟通协作
5. 赏罚分明——授权激励
6. 管理超越——如何打破创新者的窘境
7. 指数型增长组织构建

第二讲：团队再造与组织执行力

1. 常见团队执行力弱化现象的根源分析

互动研讨：当战略确定以后，如果你认为战略有偏差，怎么办？

2. 团队再造中的五大思维
3. 团队执行四要素
4. 建设团队自驱力的三大法宝
5. 团队冲突管理与关键冲突有效化解

案例分享：理性冲突与感性交流

6. 团队永续发展的核心要义-管理十诫

- 1) 从自我价值到社会价值
- 2) 刺激创新进步与保持核心竞争力的平衡取舍
- 3) 人才的内部晋升培养机制
- 4) 如何构建可持续的组织愿景
- 5) 做“造钟师”，而非“报时人”
- 6) 伟大组织的自我变革

第三讲：文化熔炼与组织氛围建设

1. 从“共启愿景”到“使众人行”

情景演练：30秒介绍你的企业

2. 组织文化的“四至”法则
3. 员工接受组织文化的心理以及行为的改变过程
4. 文化熔炼“七步成诗”

工具演练：企业文化案例快速撰写工具

5. 组织氛围建设中的可视、可听、可讲、可动
6. 工作场所布置与能量圈建设

案例分析：职场布置现场分析