

《管理核心五项任务技能》培训大纲

课程背景：

今天的中层干部，正承受着前所未有的压力，上级希望自己执行到位，下级希望自己指挥得当，同级希望自己多多配合。一提到现状，很多人都会用“忙、乱、累、烦”来形容。

许多中层干部并非管理类专业出身，而是因工作出色，由专业岗位提拔到管理岗位上来，因此常常沿袭过去的工作和行为模式。对于管理，他们经常依靠零散的经验 and 感觉，并没有真正形成系统的、科学的、实操性的管理技能。

本课程给出一个中层干部管理工作的全景图，帮助中层干部全面理解管理内涵，由内而外的提高自己的知识与技能，从而全面提升自己的管理绩效。

课程收益：

- 掌握自我管理的方法，学习时间管理的方法与工具，安排好日常工作；
- 学会应用目标来管理团队，并将愿景转化为具体工作目标去执行；
- 掌握激励下属的方法，点燃员工的热情，并帮助员工调整情绪，减轻压力；
- 掌握有效指导员工的方法，能够对员工的工作进行跟进和指导；
- 学会根据员工的不同工作状态实施有效的领导，从而达成组织绩效；
- 建立团队规则，并对偏离团队目标的行为进行控制；
- 掌握管理技能的核心，沟通技能，学会与上司沟通，与同级沟通。

课程特色：讲演结合；声情并茂；理性与激情相融；实用性与趣味性的完美结合，寓教于乐；大量的视频，案例，工具介绍，小组讨论，模拟演练，全程互动，气氛热烈。

授课对象：中高层管理人员。

授课大纲：

模块一 管理者角色认知

公司管理者三个层级

经理人的四个角色责任

Q12 与管理者使命

德鲁克：“管理者五任务”

模块二 选择人：知彼知己

“优势”与“才干”

DISC 工具背景介绍

DISC 四种行为风格测试

老虎型行为风格分析

孔雀型行为风格分析

猫头鹰型行为风格分析

考拉型行为风格分析

变色龙型行为风格分析

如何与各种行为风格的人交往？

各种行为风格的人如何扬长避短？

模块三 要求人：委派与授权

从任务到目标的两类情景处理

向上承接任务的三个要素

授权为何重要？

高效授权的五个步骤详解

决定员工发展阶段两个维度

员工四个发展阶段分析

决定管理者领导型态的两个维度

四种领导形态分析

领导型态与发展阶段的匹配

督导不足、适当与过度的分析

授权沟通的五个步骤

模块四 激励人：认可与鼓励

马斯洛的需求理论分析

赫兹伯格的双因子激励理论分析

为何管理者较少赞赏员工？

赞赏的基本原则

赞赏的四个黄金步骤

工具：激励百宝箱

模块五 辅导人：积极反馈

辅导的两个基本类别

改进型辅导的七宗罪

改进型辅导的七原则

正确辅导的五个步骤、十大任务

思考三个问题

改进型辅导联系：abc角色扮演

改进型辅导五个步骤详解