

管理赋能系列

创建领导力

管理者角色认知与能力发展™

目标：

- 能够从角色认知的角度，理解管理的本质与管理者的角色；
- 完成“从业务骨干到管理者”的角色转换与 3 种认知转变；
- 发展“作为绩优管理者”的三种核心能力，优化领导风格；
- 盘点个人领导力现状，制定个人管理提升的具体行动计划。

对象： 新任经理人、中/基层管理者、带团队的绩优/高潜/后备干部

人数： 40 人以内（最多分 6 组，鱼骨式）

时间： 1 天（6 小时）

形式： 心理游戏+专业讲授+视频分析+案例解析+互动分享+团队共创

课程大纲：

时间	主题	内容
60 分钟	<p>导入</p> <p>什么是管理的本质</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 游戏：驿站传书 ○ 分享与讨论： <ul style="list-style-type: none"> • 影响任务成功的关键因素？ • 队长与队员在角色上的差异？ ○ 管理的定义、管理功能的内涵 ○ 管理者做什么、管理者的角色认知
120 分钟	<p>Lesson #1</p> <p>管理者角色的</p> <p>3 个认知转变</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 案例：李明的烦恼 ○ 小组讨论：上司/下属的期望 ○ 从业务骨干到管理者的 5 个角色转换 <ul style="list-style-type: none"> • 1 工作职责、2 工作技能、3 控制方式 • 4 业绩评价方式、5 心理满足方式 ○ 管理者的 3 个认知转变 <ul style="list-style-type: none"> • 转变#1：做事到做事+带人 • 转变#2：问题终结者到推动问题解决 • 转变#3：自我激励到激发他人
135 分钟	<p>Lesson #2</p> <p>管理者角色的</p> <p>3 个能力发展</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 能力#1：做事+带人 <ul style="list-style-type: none"> • 讨论：“管理性工作”VS“操作性工作” • 个体心理特征对绩效的影响 • 看见管理中“人”的差异 ○ 能力#2：推动问题解决 <ul style="list-style-type: none"> • 背上的猴子 • “问题猴子”的处置 ○ 能力#3：激发他人意愿 <ul style="list-style-type: none"> • 运用欣赏式探寻激励他人 • 工具：提问清单 • 欣赏式探寻 4F • 发展高情商领导风格
45 分钟	<p>复盘与行动</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 制定行动计划 <ul style="list-style-type: none"> • 我要停止做……我要开始做…… • 我要少做……我要多做…… ○ 课程知识要点复盘与测试 ○ 学员提问与分享、学习资源推荐 ○ 课后行动计划、刻意练习任务

