

## 《管理者的角色认知》

### 【课程背景】

企业中核心管理者起到了承上启下的关键桥梁作用，如果核心管理者工作做的好，他就能促进组织的正常运营和稳定发展，自己也会得到领导的赞赏和下属的尊重；如果工作做的不好，他就会给组织的管理发展和绩效增长带来阻力，自己也会变成“三明治”。因此管理者要想在组织中有所作为，就必须清楚的了解管理者自身的“管理角色”、正确扮演管理者在企业中的角色行为、角色思考的养成、认清自己的角色定位，才能有效的进行关键自我提升。从而促进组织的正常运营和稳定发展，同时也会受到领导的认可和下属的支持。

### 【授课形式】

专业讲授、案例分析、小组讨论、角色演练、学习分享。

### 【授课对象】

企业中高层以上管理者

### 【课程大纲】

课前思考：您眼中的高效管理者是什么样子的

#### 一、角色认知——准确定位自己的角色

- 1、分析卓越管理者的角色错位——民意代表/领主/自然人
- 2、探究卓越管理者的领导魅力——如何让下属愿意追随于你
- 3、全面分析与解读管理者定位——绩效创造者/激励教导者
- 4、正确转变卓越管理者的角色——卓有成效管理者角色转变
  - A、工作内容的转变——从做业务到做管理
  - B、工作行为的转变——从野牛型到雁群型
  - C、工作权限的转变——从个性化到组织化
  - D、人际关系的转变——从感情化到事业化
  - E、管理方式的转变——从指挥化到授权化

#### 二、角色思考——高效管理者的角色演绎

- 1、组织角色之管理者应该管什么——角色发展
- 2、普通管理者与高效管理者区别——系统思考
- 3、分析管理者常犯的 error 和盲点——管理陷阱
- 4、洞悉管理者发展时面临的困惑——团队素养

#### 三、角色塑造——角色转变应塑造的行为

- 1、管理对象——人员问题/文化问题
- 2、岗位职责——岗位绩效/团队绩效
- 3、人际关系——角色关系的有效转化
- 4、工作权限——制度/标准/以身作则

#### 四、角色转变——管理者在组织中的角色转变

##### 转变一、作为下属管理者的角色定位——计划执行者

- 1、分析作为下属执行难根源是什么
- 2、解读作为下属管理者的职业准则

- 3、组织中出色计划执行者执行策略
  - A、正确理解执行——理解是执行的前提
  - B、消除执行障碍——障碍是执行的陷阱
  - C、树立执行思维——文化是执行的保障
  - D、感悟执行精髓——系统是执行的方法
- 4、视频案例——做高效的计划执行者

### **转变二、作为同事管理者的角色定位——内部客户**

- 1、为什么不能把同事看成内部客户——自私/自我/自大
- 2、改善内部客户关系所需要的条件——同理心
- 3、改善内部客户关系的有效策略
- 4、改善内部客户关系的同理艺术
  - A、有效表达——说服别人支持
  - B、用心倾听——听清大家所需
  - C、积极反馈——馈出对方所要

### **转变三、作为上司管理者的角色定位——教练型领导者**

- 1、作为上司管理者的角色心态
- 2、管理者与领导者的角色思维——凝聚人心/激励人在
- 3、做一名优秀的教练型领导者——领导魅力的展现
  - A、用“领导魅力”影响下属的发展
  - B、用“领导艺术”选育识用留人才
  - C、用“教练技术”培育下属的能力