

《MTP 中层管理干部实战管理技能提升》

【课程背景】

中层是企业的“中坚”，如何才能真正的成为企业的中坚力量？

中层的成长是最“坚难”的，如何才能快速的成长？

管理需要理论、方法、经验，如何更好的融合、领悟提高？

西方管理注重制度、东方管理注重人性，如何协调平衡？

本次课程全面为你解决这些难题。

【课程收益】

- 1、全面、系统的学习管理的全过程，统一观念、达成共识、激发活力；
- 2、良好的处理与上级、下属、其它部门之间的协同合作关系，处理好工作与人际关系，最大限度地发挥综合实力；
- 3、深入理解领导的管理魅力，快速提高下属的能力，更好的完成工作目标；
- 4、学会应用主要的管理工具；
- 5、建设高绩效的管理团队、积极、高效、全力配合、发挥全部的团队潜力；
- 6、全面激励管理，让下属在工作中发挥更高的工作积极性和工作热情。

【课程特色】

理论联系实际：再好的理论，不能实际应用，对企业没有任何作用。本次培训是在训专家实践工作的基础上，再次上升到理论指导的高度上；

生动活跃：理论分析、案例讨论、实例分析、角色扮演、培训游戏、故事描述等灵活多样的培训形式，在轻松愉快的环境中得到提升。

【课程对象】企业内部各级管理人员

【课程时长】 2-3天 (6小时/天)

【课程大纲】

第一章、什么是好的管理

一、管理者的困惑

二、管理的意义

三、管理的实质是什么？

→管理的目的是让别人作事，管理好自己不是好的管理

四、管理者的职业能力表现

五、管理者角色转变的对比

六、管理者的管理能力架构

自我管理-影响力模块

第二章、角色认知

一、管理者的角色定位

二、管理者的角色认知

1、作为下属的管理者

2、作为同事的管理者

3、作为上司的管理者

三、优秀企业“新中层”的角色定位

第三章、心智修炼

一、为什么说态度决定一切？

教练式倒三角公式

二、经理人职业必备的心态

三、经理人的人生职业管理

四、经理人的人生成功四部曲

第四章、时间管理

一、为什么要管理时间

1、从企业来说—市场竞争的必然

2、从个人来说—个体生命的有限性

二、时间浪费在哪里？你能支配自己的时间么？

三、时间管理的三种途径

第一种途径：优先计划管理

1、第二象限工作法

2、“80、20”法则运用

第二种途径：自我组织管理

第三种途径：沟通管理

工作管理-执行力模块：

第五章、目标管理

一、什么事目标？目标管理的好处？

二、目标管理的特征

三、目标管理的 SMART 原则，教练式 SMART 原则讲授与演练

四、设定目标的七个步骤

五、来自下属的阻力及解决办法

第六章、绩效管理

一、绩效管理目的是什么？

二、传统考核与绩效考核的区别

三、管理者在绩效考核中的角色和作用

四、绩效标准的设定

要点一 需求分析

要点二 事先沟通

要点三 共同确认

五、绩效面谈

1、常见的误区

2、面谈的准备

3、绩效面谈的步骤

第七章、有效沟通

一、沟通在工作中的重要性

二、影响沟通的主要原因

三、什么是沟通？

沟通的意义？

沟通的过程？

四、沟通的类型、对象、渠道

五、沟通的三环节：表达、倾听、反馈

六、沟通的方向

管理者与上级、同级、下属沟通的技巧

人员管理-领导力模块：

第七章、领导力提升的技巧

一、分析讨论：什么样的领导是一个优秀的领导？

二、领导与管理的区别？

三、多种多样的领导风格，情境领导力

四、下属发展的四个阶段

五、四种领导风格

第八章、员工激励

一、激励常见的误区

二、需要层次理论

三、中层经理的激励菜谱

1、中层经理不能直接动用的激励菜谱

2、中层经理可以动用的激励菜谱

四、具体的激励方式与方法

低效率靠管理，高效率靠激励

第九章、员工培育

一、企业培育员工的原因

二、管理者的误区

三、员工培育的方式：培训、指导、辅导

1、企业内部培训体系（心态、技能、认知、能力）

2、员工培育技巧（与工作相关的技能辅导）

3、员工辅导技巧（启发引导，心态、能力的提升）

第十章、团队建设

一、什么是团队

1、认识团队（ $1+1=?$ ）

2、团队与群体的区别

3、团队行为曲线

讨论：分析团队与工作群体最本质的区别是什么？

二、高绩效团队的特征

三、高绩效团队建设的流程及阶段

1、团队建设的流程

2、团队建设的阶段

四、学习分享、课程结束