

《中高层管理者能力提升管理》

【课程介绍】

本课程通过介绍经理人的角色认知和管理挑战，管理者常见的误区或误解，如何与上司、同事、下属沟通及提供支持等方面，教会新经理顺利地完从个人贡献者到团队管理者的复杂转变。

【课程收益】

- 1、中高层管理人员如何认识自身的定位，如何将管理技能得以提升；
- 2、缓和解决管理与被管理之间的矛盾；
- 3、提升现场管理水平与生产效率的提升。

【学员对象】

总经理、副总、部门经理、车间主任、班组长及相关管理人员等等

【培训形式】

- ◆40%理论+40%练习讨论+20%点评
- ◆课程内容实战性，技术性强，寓理论于实战应用方法中，课堂生动，让学员在轻松的环境中演练管理技术，达到即学即用的效果。

【课程大纲】

第一讲 角色认知

小组讨论：角色变化与经理人的行为

经理人的视角与责任

现场活动：如果你是 XXX

第二讲 经理人的三大成长引擎

第一成长引擎：营造信任与尊重的氛围

活动：信任的代价

团队总结：如何建立信任的行为

练习：建立信任的行为

案例分析

行为演练，建立信任行为指导

第二成长引擎：发挥他人的最大潜能

分析团队构成与强弱

团队成员能力分析

沟通与反馈技巧

练习：角色扮演，反馈分享

第三讲 成长引擎：快速学习

新经理人快速成长的方法

练习才有学习：规定与自选动作

团队讨论：快速学习方法

时间管理

确定优先级和改善时间管理策略

平衡工作需要和个人时间

平衡人际关系

和谐信任环境与平衡人际关系

各种典型类型员工的处理

第三讲 团队组建、授权与激励

构建高绩效团队

活动与讨论：（妙解连环）

团队新解

小组讨论：管理者的任务

构建高绩效团队的策略

建立团队流程

案例分析：两种需求

管理团队的动力

练习：建立团队规范

管理冲突

案例分析：管理创造性思维

授权你的员工

团队讨论：授权的定义

案例学习：授权的分配方式

案例学习：如何引才适用？

授权中的讨论与沟通

激励你的员工

团队讨论：激励的定义

了解员工真正的激励需求

讨论：激励重点在哪里以及如何激励员工？

第四讲：设定目标与管理绩效

管理绩效的重要性与意义

经理人在绩效管理中的任务

绩效管理循环流程

设定绩效目标

设定目标的 SMART 原则

设定绩效目标的面谈技巧

达成绩效目标的一致

绩效目标的持续追踪

绩效反馈

观察下属行为与衡量成效的重要性

给予反馈的重要性

有效反馈的定义

给予建设性反馈的技巧
绩效反馈谈的沟通守则
以 STAR 形式反馈与衡量绩效
员工绩效辅导
绩效问题的识别
绩效改善的原则与技巧
小组演练
绩效改善的范例
安排绩效辅导
开展绩效访谈
绩效访谈的沟通技巧
持续的追踪与跟进
绩效评审
绩效评审的准备
低绩效员工管理
案例分析：低绩效行为辨识
练习：警告员工的技巧

调整员工心态

制定员工发展计划

第五讲：情境领导

一、领导者与员工准备度

1.领导的环境

2.员工准备度

二、情境领导模式

1.四种不同的领导风格

2.灵活性—情境领导的第二个技能

3.教练式领导风格

4.指导行为

5.支持行为

6.不同的领导风格及其实践

7.匹配—教练就是因材施教

8.领导风格与员工准备度的匹配

9.情境领导模式

10.情境赛跑—情境领导模式游戏

三、情境领导中的沟通技巧

- 1.情境领导在员工开发和员工退化方面的运用
- 2.员工发展周期
- 3.员工开发过程录象观摩
- 4.合理运用情境领导风格教练员工
- 5.员工退化周期
- 6.控制退化的步骤
- 7.员工退化录象分析（案例）

四、建立伙伴关系与情境领导四种风格细化

- 1.建立伙伴关系-情境领导的第三项技能
- 2.建立伙伴关系的步骤
- 3.情境领导四种风格细化

第六讲 培训总结

1. 问题答疑
2. 与企业管理层及学员自由交流
3. 培训总结