
《做一个员工需要的管理者》

管理者角色认知和胜任力

刘涛

【课程背景】

你必须每天抽时间关注你的得力干将，每次关注一个人。帮那个人找到所需的东西，确保他不会产生异心、考虑去别处寻觅。只有亲力亲为、注重结果的经理才能够做到。本次课程从新的角度来帮助管理者如何通过自我管理开始逐步做一个员工需要的员工，通过绩效设定和过程的监督，通过关系微数据来洞察员工的状态，从而打造具有凝聚力的团队。

【课程收益】

本培训课程结束后，学员将能够：

- ★ 转变管理思维方式，从新认识管理
- ★ 掌握绩效工具和问责制来进行有效的员工管理
- ★ 有效处理小问题的方式，避免团队冲突

【课程对象】

- ★ 各种规模的组织中的直线和职能经理、团队领导和主管
- ★ 中级和高级管理人员，团队领导人和主管部门负责人

【课程形式】

现场讲授、互动讨论、角色演练、小组交流、案例分析等多元化教学方式。

【课程时长】

1-3天；6小时/天

【培训大纲】

第一单元 成为好的管理者必须掌握的思维方式

一、管理的要求

- ★ 管理不要走错方向
- ★ 管理者管理无效的症结
- ★ 管理员工的艰难现实状况
- ★ 成为一个好老板，最好的一个

二、养成每天进行管理的习惯

- ★ 第一个你需要每天管理的人是你自己
- ★ 每天如何能管理十六或六十人？
- ★ 建立一个指挥链
- ★ 必须每天做出选择

三、学会绩效教练式的沟通

- ★ 最有效的管理者如何沟通？

★ 不要等待问题开始了才想起训练员工

★ 打造卓越绩效的员工

四、一次培养一个人

★ 设定每个员工的工作内容

★ 为不同的员工定制化你的管理方式

第二单元 绩效管理与问责制是管理员工的有效途径

一、使问责制成为一个真正的过程

★ 与员工绩效挂钩

★ 绩效评估与问责是两个管理工具

二、告诉人们该做什么和怎么做

★ 没有明确的期望，问责制意味 0

★ 当期望每天都在改变下如何保持清醒

★ 专注于任务才能有结果

★ 开发标准操作程序的重要性

★ 真正的授权要到位

三、跟踪绩效的每一步过程

★ 通过监测具体行动跟踪绩效

★ 短期结果和长期结果要明确

★ 建好绩效文档

★ 建立一套简单的好用的绩效微流程

★ 跟踪业绩密切，员工几乎不能失败

第三单元 小问题就是大问题

一、解决小问题避免变成大问题

★ 注意一些可怕的冲突

★ 一次解决一个小的绩效问题

★ 员工间的冲突要时刻堤防

★ 做好艰难的对话准备

二、管理者行动计划制定