

主管人员个人影响力提升



一.训练题目：主管人员个人影响力提升

二.课程时数：6小时

三.参加人员：企业主管人员

四.课程大纲：

壹. 领导人员角色能力与误区的分析

(一).团队带领与人员结构性的变化

●2010 开始的主管新革命 (对新执行管理的新认知)

●全球 50 位管理大师之一约翰·奈斯比特 掌控大趋势

如何正确认识、适应未来的变化 **Mastering Megatrends** 要素如下

人才构成要素 独立思维 影响能力 前瞻性与乐观主义 热爱变化 勇于变革

●视频观赏：给你看一段在 **YouTube** 点击超过一亿次的精彩视频

全世界最大奢侈品网购公司 **NET A POTER** 最后一天上班的惊喜

记者对其本人与 **NET A POTER** 员工的访谈

●影响力到底是什么 (是什么把人聚集起来)

除权力使用外另一种的凝聚力

以一群孩子活动案例分析

凝聚 文化跟随 工作态度 执行思维 精神追求

●影响力凝聚与命令控制对受众的凝聚结果巨大差异

案例分析 美国与中国

(二).中高层领导和管理角色的差别

●领导变革之父约翰·科特 **John P. Kotter** 对主管影响力新思维的总结

●主管人员的领导日常影响力

●主管人员的影响力角色扮演

主管人员新模型 **Empowered Leader** (国内主管最为缺乏)

(三).主管人员的领导风格影响团体特质文化的建设

领导风格中影响力与命令控制的省思

案例分析：李广与程不识的带兵方式与影响

贰. 主管人员影响力建设的关键点

(一).领导变革之父约翰·科特 John P. Kotter 对影响力提升的总结

- 组织带领的以下变化 (28 与 82 修正方式)
- 需多元化的角色扮演与人对应
- 需强化团队人际关系与凝聚力
- 需有民主下的良好沟通环境
- 需对人员行为性向模式了解差异对应

(二).主管人员对团队带领影响能力思维改变

- 认知组织成员受众与传统大不相同
- 主管人员现在影响力运作与传统差异该在何处
不会影响就是失败 感与敢
上至下 与下至上的运营轨道 (双向影响力工程)
由命令控制向影响整合过渡
- 国学中必须学习的箴言孟子梁惠王篇

(二).需多元化的角色扮演与人对应才能产生影响力

- 团队沟通管理想要有效率该做好角色扮演
- 经理人的自我认知
- Empowered Leader** 影响力型主管与人互动方式需视时事随时调整

(三).强化团队人际关系与凝聚力才能产生影响力 (领导团队凝聚力与影响力成正比)

影响凝聚力管理案例分析：

- 李·艾柯卡在接管克莱斯勒公司发现 (70 年代克莱斯勒的破产危机)
真的是团队吗 (一群在同一地点工作的群体而已)
凝聚力与人际关系的网状丝线

李·艾柯卡到底做了些什么

凝聚力拯救了克莱斯勒（凝聚力管理后续对日企影响）

●厦门 DELL 凝聚力活动对全厦门企业的影响（参考众多厦门企业目前作法）

●厦门优必德管理人员的影响力作为

(四).需对人员行为性向模式了解差异对应才能产生影响力

LIFO 管理 (Life Orientation)

管理环境 **Behavioral Risk** 的「行为面风险」

组织成员工作岗位上的行为特征与特质模式对应

(五).主管人员要影响啥细致价值观

●工作交差了事与态度精神

●需细致化的工匠精神灌输

●工作与职业的危机感教育

●直接与间接成本概念导入

(六).主管哪些性格阴影会对团队产生负面影响（曾文正公家书）

高高在上，敬而远之

处事不合，愤而远之

唯派是举，离而远之

不讲廉洁，厌而远之

城府太深，畏而远之

优柔寡断，疑而远之

游移多变，恐而远之

述而不作，烦而远之

不循章法，散而远之

乱施批评，避而远之

刚愎自用；怒而远之

平庸无能，藐而远之

粗陋鲁莽，鄙而远之

(七).主管理人员常犯的错误在何处参考 (主管人员常犯 30 项错误的自我省思)

2008 上海社科院对国内企业员工针对中层主管的抽样调查报告

中高层领导必须在影响力下功夫

(二).中高层领导力与凝聚力的关系 (你日常会忽略的地方)

(三). 中高层管理人员领导风格与团体组织特质分析

中高层领导风格的影响力与团队特色建设的省思

- 提升执行力需改变思维价值观中的习惯领域
- 提升执行力需强化团队人际关系与凝聚力
- 提升执行力需有民主下的良好沟通环境
- 提升执行力需对人员行为性向模式了解差异对应

(一).现代管理者向下管理方式翻天覆地的变化

- PCL 近来美执行力管理最出名的一句话