

《中层无为管理者的精兵打造》----- 团队裂变

课程简介：

课程时间	1-2 天
授课对象	企业中高层管理者、企业骨干人员
授课方式	公开课/内训

课程背景：

职场的新生代成为各个企业管理的难题，新生代真的难管不可控吗？对于新生代员工的管理，首先就是与其同频，形成属于他们“团队”的统一思想。根据新生代成员的成长历程及生活经历，打造一个让他们能够感受温暖的团队氛围。通过对每一个事件和复盘，让员工成长，团队更强，成员的心更齐。改变自己以往的管理思维，打造自己的职场特种兵点燃成员，燃爆团队。工作过程中也难免有各样的杂音，做为管理应当为他们清除杂音，壤静他们环境，打造安全的禾场。让每一个团队成员成为团队的一部分，帮助他们解决工作以及生活的难题，提升团队的成活率，使团队成为事业的根基，发挥他们的硬核力量。

课程目标：

- 1、明确管理者自己的角色定位，并明确未来方向；
- 2、明确自己未来管理团队的方向方法；
- 3、懂得培养下属的技巧，让员工快速成长；
- 4、发觉团队的亮点，点亮亮点，燃爆团队；
- 5、为团队打造安全成长的工作环境；
- 6、保持团队的粘性，降低团队的流失率，提升团队战斗力。

课程大纲

第一部分 无为管理者的精兵打造----- 执行的动力和方向

一、失败管理者的四个特征

思维局限：常被环境所辖制，遇到难事就报怨；

长吁短叹：不感恩所拥有的，只叹息所缺乏的；

忐忑操作：工作没有安全感，经常胁迫和操纵；

妒贤嫉能：吹捧自己贡献多，心胸狭隘妒贤能。

案例：《设计公司的能人——贾总》

二、管理者提升的密码

坚持再坚持：经受住每一个阶段的历练；

决不放弃：目标明确，坚持不懈；

厚积薄发：重任到来必有重压；

好好学习：学习不断，内外成长。

案例：《董卿的退场》

三、赋能团队

1、自我驱动力；

2、创新共识力。

案例：《松下电器的生产改革》

四、燃爆团队

1、点燃，点燃每个人心中的火把；

2、熔炼，让个体产生链接形成合力；

3、铸成，个体在使命牵引下融入整体。

五、塑造敏捷进化的团队

案例：华为出售“荣耀”

第二部分 无为管理者的训练场-----好环境才能养“好”人

一、打造信息共享平台

下属应该知道的必须共享

下属想知道的也应该共享

二、强调每个职位的重要性

不定期的在员工面前展示

1、提升员工工作信心

2、提升员工工作效率

3、发挥员工岗位特长

案例：《五观的功劳》

三、成为“无为”管理者

1.一大根本能力

2.两大超越能力

四、打造“无为”团队

1.静态激励：PK 激励

2.动态激励：面子激励

案例：特种兵是怎样产生的。

第三部分 无为团队的可持续战略——拥有团队才能赢天下

一、给予团队充足的营养

案例：**公司每周五的读书会。

二、提升免疫力，防止团队生病

三、团队的人才梯队建设

团队管理是个技术活，心思用不到位就不会达到想要的效果，真正出力的是团队中每一个成员，所以要精心的来管理团队，认真的对待每一个成员，通过对团队成员的精心服务来让大家感受到团队的温暖，感受你的管理的人性化。本系列课程就是让大家明白，做为一个新生代的管理者，如何才能为做好服务，怎样才能把团队带好。