
新晋经理的五个发展台阶

一、培训目标

了解专业技术人员由于出色的技术表现，从技术岗位提升到管理岗位后，从业务高手转变到管理角色后，如何领导团队的新概念与方法；了解如何运用沟通建立共识的能力；掌握激励，授权的有效技巧；学会如何通过团队，而非个人英雄主义达成业绩目标等内容。

二、培训对象：新晋经理或中层人员等。

三、培训时间：3天

四、 课程大纲

第一台阶 自我定位：新晋经理的理念导入

一、新晋经理的管理思维

- 1、什么是管理？
- 2、什么是领导？领导和管理的区别。
- 3、新晋经理的基本素质、必备技能与要求。
- 4、领导者应具备的七大领导特质。
- 4、新晋经理的6大角色定位：

镜子；指南针；催化剂；放大镜；司机；教官。

第二台阶 从专家转变成管家：专家做事，管家做人

从专家转变成管家，专家与管家的区别：专家做事，管家做人；个人主义向

领导团队的转变。

一、团队的概念

二、团队建设中的危险信号：精神离职、超级业务员、非正式组织。

三、团队的四个统一：统一目标、统一思想、统一声音、统一行动。

四、团队建设方法：建立健全有效团队制度和文化培训，对下属进行多方位辅导与指导。

五、如何处理团队冲突：建设性冲突、破坏性冲突与冲突处理策略。

六、识别自己的风格特点：与老虎、孔雀、猫头鹰、考拉等不同性格人员的沟通方式。

第三台阶 上班可乐：迎接挑战的团队激励

一、激励的定义、激励是一项重要的管理手段。

二、从马斯洛需求层次论看对员工的激励。

三、激励员工的维度：愿景使命、价值观、战略目标

四、新晋经理激励下属的原则：让最多的人受到激励。

五、激励一定要即时—奖惩不过夜

六、激励与职业生涯规划

1、什么样的职业是好的职业？

2、为什么无法实现职业发展？

七、激发员工最大潜能，激励下属的方法：企业之最、品牌积分等。

第四台阶 共好之旅：互动共荣的授权管理

一、授权的障碍：常见的授权手段和错误

1、互动：一竿子插到底。

二、影响经理人的授权因素：

公司因素、个人因素、领导因素、授权对象因素。

三、授权的概念、自我评估与原则

四、授权的四种方法：充分、不充分、弹性与制约授权。

五、授权的八个步骤、要点与技巧。

第五台阶 绩效伙伴：达成目标的绩效管理

一、什么样的目标管理是有效的

1、绩效目标的重要性

2、绩效目标的设定

3、设定目标的注意事项

二、如何进行目标管理——目标管理三步法

三、为目标制订详细的行动计划

四、进行计划跟踪，确保目标不偏离

五、进行绩效面谈、改进和激励的方法

1、绩效面谈的要点

2、沟通表达的技巧

3、建立信任与激发承诺