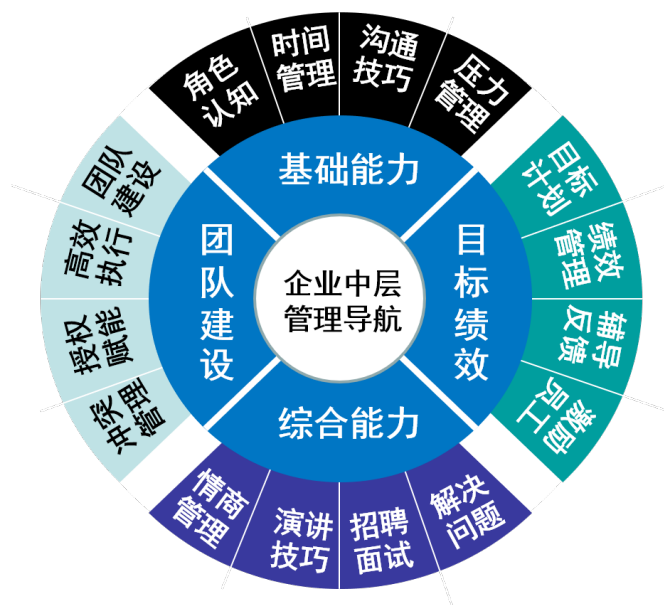


# 企业中层领导力

## 系列培训项目



### 中层管理模块组合方法：

企业的中层领导者是企业发展的中坚力量,他们的领导能力直接决定了企业的现在与未来。对中层领导者的培训也是企业投入最大，期望培训效果转化最大的部分。

随着企业发展加速，企业面对着商业环境，市场竞争的变化也日益加剧，企业如何在挑战中充分调动员工的积极性，去实现高绩效的企业目标，成为企业的（初）中层管理者面临的一大重任。在这变化万千、纷繁复杂的管理世界中，越来越多的管理者发现“管理灵活性”是一项攀上成功峰顶的必备素质。

本培训课程帮助中层管理者实现管理能力升级：管理者的角色定位、管理的本质、如何与员工进行沟通、管理者如何进时间有效性管理、如何对员工激励并有效授权、如何甄选人才并对员工进行辅导、如何运用心理学方法领导团队，以及如何建设高效的团队文化，管理冲突，提升团队绩效。

结合我们多年的管理和培训经验，把中层领导者能力提升所需要的 16 个基础培训模块进行了标准化设置，每个模块 3-3.5 小时，企业可以按照自己的需求自由组合培训计划。

## 培训对象

中层领导者、部门经理等

## 课程目标&收益

课程结束后学员能够：

1. 做好管理者角色定位，学习管理的六大原则、五项任务及七大工具；
2. 学习到目标设定的原则与方法并有效地进行分解；
3. 了解自己的时间管理水平，学习并掌握几种有效的时间管理方法；
4. 学会用积极方式和方法进行沟通，特别是上下级沟通中的工作分派与确认工具；
5. 学会运用激励的原则和方法，有效运用激励技巧提升团队绩效；
6. 学习授权的原则与方法并学会有效授权给下属；
7. 学会人才甄选的 STAR 技巧及培养员工的有效方法；
8. 学会辅导的基本原则和方法并有效运用 GROW 模型对员工进行辅导；
9. 学会在管理中运用心理学常识与方法领导团队；
10. 学会为团队建立愿景，发挥团队成员优势，打造学习型团队；
11. 了解执行力不足的原因并学会如何提高团队的执行力；
12. 学会绩效管理的流程和方法并实践绩效会谈；
13. 学会冲突管理的有效方法并达成合作协议；
14. 学会正确对待压力，有效管理情绪并帮助下属做好情绪管理。

**培训时间：**0.5 天-7 天

**培训方式：**讲授、讨论、游戏、录像、角色扮演、个人练习等

**主要内容：**

时间	内容	方式及工具
1	<b>管理的原则、任务和工具 (3.5 小时)</b> 1. 管理者的角色定位 2. 管理的六大原则 3. 管理的五项任务 4. 管理的七大工具	活动一：管理者与领导者 录像：音乐会中的指挥与乐手 游戏：信任 工具一：“魔法数字 7±2” 工具二：“4P”决策原则 活动二：五大任务工作交流会

2	<b>管理者的时间管理 (3.5 小时)</b> 1. 管理者时间管理的干扰因素 2. 6 种时间管理方法 3. 管理者个人工作方法 4. 管理者个人时间管理评估与计划	活动：我还剩多少时间 录像一：要事第一 评估：工作时间效益自我评估 工具一：一天时间记录与评估表 工具二：我的时间管理矩阵 录像二：5 个时间管理技巧
3	<b>管理者的高效沟通技巧 (3.5 小时)</b> 1. 沟通的编码与解码 2. 沟通的七大障碍 3. 有效沟通的 7C 原则 4. 沟通中倾听技巧 <b>5.</b> “提问”的艺术 <b>6.</b> 管理沟通中的 RCRA 法则	录像一：沟通的本质 自我测评：沟通能力自测 游戏：母子对话 录像二：沟通中的障碍 (1) + (2) 录像三：同理心倾听 活动一：同理心倾听 活动二：提问漏斗 工具：职场沟通秘笈 RCRA 活动三：RCRA 练习
4	<b>管理者的压力与情绪管理 (3.5 小时)</b> 1, 压力与情绪行为 2, 压力的来源 3, 管理压力和情绪的原则与方法 4, 情绪管理秘笈 (ETC) 5, 管理者如何帮助下属管理压力和情绪	活动一：压力自我测评 录像：你确定自己是“人吗” 活动二：游戏：压力的作用力与反作用力 活动三：三种压力应对成功故事分享 工具：情绪管理 ETC 活动四：情绪管理 ETC 工具：TIPS 活动五：压力与情绪管理辅导 TIPS
5	<b>目标设定与分解 (3.5 小时)</b> 1. 目标设定的五项原则 2. 目标设定的流程与方法 3. 目标设定 SMART 原则 4. 目标分解的关键要素 5. 目标细分	活动一：目标设定原则性检视 活动二：判断是否符合 SMART 工具：SMART 目标设定工具表 活动三：设定 SMART 目标 活动四：目标细分
6	<b>绩效管理</b> 1, 什么是绩效管理 2, 绩效评估流程 3, 绩效评估会谈 7 步骤 4, TIPS 绩效辅导	活动一：绩效管理的意义 活动二：绩效评估座谈会 工具一：绩效谈话八步骤 活动三：角色扮演“绩效面谈” 工具二：绩效面谈工具表 活动四：TIPS 案例辅导演练
7	<b>辅导技巧</b> 1. 什么是辅导？ 2. 谁/何时需要辅导？ 3. GROW 辅导模型 <b>4.</b> 辅导训练	活动一：辅导演示与反馈 活动二：谁需要辅导 (四种情景) 工具：辅导模型 GROW 活动三：角色扮演 GROW 辅导 工具：GROW 辅导者工作表及观察员工作表

8	<b>激励员工 (3.5 小时)</b> 1. 什么是激励 2. 谁/何时需要激励 3. 皮格马利翁效应 4. 管理者的三层激励模型 5. 激励的十大法则 6. 员工的自我激励	录像一：激励的作用 游戏：皮格马利翁效应 活动二：目标性激励 录像二：激励的 5 个技巧 活动三：“5-Whys”
9	<b>人才甄选与培育 (3.5 小时)</b> 1. 建立员工职业发展路线图 2. 人才招聘中的 STAR 面试技巧 3. 员工离职原因 4. 人才的评估与培训	活动一：员工成长路径 活动二：员工职业发展路线图 活动三：面试中的有效问题与无效问题 工具一：STAR 面试技巧 活动四：角色扮演—“STAR”面试 活动五：员工离职的主要原因 工具二：培养员工意识自测 活动六：主管在员工培训前中后的作用
10	<b>问题分析与解决</b> 1. 问题的意义与解决问题模型 2. 第一步：界定问题 3. 第二步：问题原因分析方法 4. 第三步：寻找问题的解决方案与替代方案 5. 第四步：指定解决问题行动计划 6. 第五步：有效实施问题解决方案 <b>7. 第六步：结果评估</b>	录像一：问题出在哪里？ 工具一：鱼骨图分析法 活动一：鱼骨图应用 工具二：全脑漫游解决问题方法及工作表 活动二：全脑漫游解决问题
11	<b>管理者的情商管理 (3.5 小时)</b> 1, 管理者的情商 2, 管理者的掌握认知 3, 管理者自我管理 4, 管理者的社交认知 5, 管理者的关系管理	
12	<b>冲突管理 (3.5 小时)</b> 1, 职场冲突类型及原因 2, 管理者在冲突管理中的角色 3, 终止消极相互作用循环 4, 管理职场冲突四步骤 5, 吉尔曼五种冲突管理风格模型 6, 达成合作协议	活动一：冲突原因分析 活动二：管理者在冲突管理中的作用 工具：托马斯-基尔曼冲突风格测评 活动三：思考并分享个人的冲突管理风格 活动四：达成合作协议六步骤
13	<b>授权的艺术 (3.5 小时)</b> 1. 授权的定义 2. 授权的障碍因素 <b>3. 授权意义与时机</b> <b>4. 授权的原则</b> <b>5. 授权三步骤</b>	活动一：授权的阻碍因素 活动二：哪些工作可以授权给下属 活动三：授权练习（角色扮演）

14	<b>提高团队的执行力</b> 1, 执行力的核心与提升执行力的原则 2, 建立个人和团队责任制 3, 执行计划沟通与监督和评估 4, 促进团队的执行力提升	活动一：执行力的四个核心与影响 活动二：团队执行力不足的原因 活动三：针对性提高团队执行力 工具一：受害者循环自测 游戏一：“指责游戏” 活动四：如何对待四类员工 工具二：执行监督、评估与反馈表
15	<b>团队文化建设 (3.5 小时)</b> 1.建设团队文化的意义 2.高效能团队的特征 3.建立团队文化一：设立团队愿景 4.建立团队文化二：树立团队价值观 5.建立团队文化三：团队文化建设活动 6.发挥团队成员的职能角色与团队角色 7.建立学习型团队	活动一：建立团队愿景 工具：团队的九种角色 活动二：员工角色定位 活动三：学习型团队
16	<b>领导团队中是心理学 (3.5 小时)</b> 1. 员工的性格特质与沟通 (AMED) 2. (或者) 员工的思维偏好 (HBDI) 3. 思维偏好与沟通方法 4. 团队管理中的六大心理效应	测评：我的思维偏好 录像：思维偏好与沟通方法 活动一：请这样和我沟通 游戏：海潮效应