

# 《管理干部核心能力提升训练》

## 课程介绍：

当前，企业百分之八九十的管理者都是从业务骨干、业务能手里选拔出来的，这些管理者往往技术娴熟、工作积极、业务能力强、人际关系好，但他们身上存在一些明显的通病：缺乏对管理角色、管理职能、管理的基本方法、基本流程和一些管理技巧的了解；在担任管理者后不能及时转换角色……

很多老板在将骨干员工提升为管理者后面临着这样的尴尬：“失去了一个优秀的骨干，得到了一个平庸的管理者”，这种情况并不鲜见，被称为“彼得原理”。针对这一现象，管理学大师彼得·德鲁克曾如是说：

“管理者的失败，因素很多，常见的原因，应该是他本人在出任一项新职位时，不能或不愿为适应新职位的需要而改变。自认为过去做得成功了，因此满足于自己老一套的工作思路和方法，结果必然遭到失败。”

在这些现象中，我们管理者要通过系统学习和训练，明确现代企业管理干部的关键管理职责与技能要求，完成从“业务能手、技术尖兵”到“管理高手”的角色转变；掌握工作效能管理和问题分析与解决的技能；在自我管理、工作管理、人员管理方面提升管理干部核心技能。

## 培训收益：

- 1：管理者明晰当下企业管理的关键管理责任与技能要求，完成从“操作能手、技术尖兵”到“管理高手”的角色转变。
- 2：掌握工作效能管理和问题分析与解决的技能，成为高效能的管理者。

3：掌握有效沟通、结构化思维、公众表达、目标管理与计划执行、绩效管理、教练技能、激励技术、效能提升，管理者更具领导力，部门、团队更具战斗力。

### **培训方式：**

讲授、演练、视频、案例分析、谈论练习、头脑风暴、团队共创等

**培训对象：**企业管理者

**培训用时：**一天（6小时）

### **课程大纲：**

## **第一章：管理者的角色定位与认知**

## **第二章：管理者的心智修炼**

- 一、心智模式
- 二、个体生存：阳光思维、承担责任
- 三、影响团队：系统思考、共赢心态、心存感恩
- 四、人生发展：自我超越、老板心态、学习心态
- 五、压力与情绪管理

## **第三章：管理者的沟通技能提升**

- 1、沟通的基础
- 2、沟通对于管理者的重要性
- 3、如何做到有效沟通
- 4、增强说服力的表达与方法

- 5、 艺术表达：三三原则、先结论后论据、语言简洁
- 6、 管理者的四大沟通方向
- 7、 聆听的建议
- 8、 同理心表达
- 9、 负面反馈

## **第四章：管理者的表达与演说力提升**

- 一、 结构化思维提升
- 二、 如何设计演讲及组织内容
- 三、 如何克服紧张情绪
- 四、 如何提升公众表达的感染力

## **第五章：管理者的职业发展规划**

- 一、 确立价值观体系
- 二、 兴趣发展与管理
- 三、 能力发展与管理

## **第六章：目标管理与计划执行**

- 一、 定目标：SMART 原则
- 二、 通目标：向下共创

三、目标沟通表

四、追过程：目标落地

## 第七章：绩效管理

一、目标设定

二、评估

三、面谈

四、行动计划

## 第八章：教练式辅导

一、教练角色：授之以渔

1、教练的定义

2、教练的原则

3、教练的信念

二、教练技能

1、深度聆听

2、有力提问

3、清晰区分

4、有效反馈

三、教练流程：GROW 模型

1、聚焦目标 G

2、了解现状 R

3、探索行动方案 O

4、强化意愿 W

四、人才培养法：情境领导力

五：16字辅导方针

## 第九章：有效授权

## 第十章：效能管理：提升执行力

一、 执行和执行力的内涵

二、 营造积极的执行文化

三、 优化高效的执行流程

流程：组织强大的基因

工作准备流程

执行过程流程

1. 工作反馈流程

四、 树立良好的执行心态

五、 扮演正确的执行角色

六、 掌握有效的执行工具

## 第十一章：管理者问题分析与解决

- 一、问题意识：思路决定出路
- 二、情境分析：弄清事实，定义问题
- 三、原因分析：分析原因，聚焦要因
- 四、决策制订：集体决策，提升概率
- 五、计划分析：落实方案，自我完善
- 六、执行改善：总结反思，持续改善

## 第十二章：团队激励

- 一、激励的定义
- 二、马斯洛层次需求论、双因素理论
  1. 激励建立信任和关怀
  2. 让员工骄傲的工作着
  3. 让员工感受到你的人情味
  4. 有目标和梦想的团队才是有希望的团队
  5. 让员工自动自发
  6. 做领导不可以“心太软”
- 三、激励的四大方法
- 四、激励的原则
  - 公平性
  - 及时性

针对性

适度性

多样性

## 五、精神激励“天龙八部”

1. 目标激励
2. 示范激励
3. 尊重激励
4. 参与激励
5. 荣誉激励
6. 关心激励
7. 竞争激励
8. 成就激励