

《管理技能提升》课程大纲

提升管理人员个人及团队管理能力

课程时间：

两天（12小时）

课程大纲：

《做好这三条你就是老大》

第一条：说清楚

说清楚之你是谁？

壹、 角色转变

- 1.管理者角色转变的对比
- 2.骨干员工与管理者的区别
- 3.角色转变困难的4个原因

(1)能力差异

(2)角色惯性与角色惰性

(3)成就感缺失

(4)定位模糊

贰、 定位误区

- 1.干部常见的角色错位

(1) 土皇帝 (2) 民意代表 (3) 自然人 (4) 传声筒

- 2.避免干部的两病症

(1) 新经理并发症 (2) 老经理综合症

- 3.如何应对管理的两难现象

(1) 管理者的两难现象：对待员工到底应该严格管理，还是温情管理？

参、 定位分析

- 1.关于管理者角色的历史观点

(1)人际角色 (2)信息角色 (3)决策角色

- 2.管理者在企业结构中的位置

(1)经营者 (2)管理者 (3)基层员工

- 3.针对上中下三层的定位分析

四、 定位认知

- 1.经理人的烦恼

- 2.管理者的各角色认知

(1)文化倡导者

(2)架构搭建者

(3)目标制定者

(4)执行监督者

(5)危机/问题解决者

(6)模范者

(7)绩效伙伴

(8)训练辅导者

(9)内部客户

- 3.管理者的三大内伤

- (1)心态浮躁，借口太多
- (2)危机感淡薄，学习力不够
- (3)缺乏总经理/老板心态

说清楚之如何说？

壹、 因人而异的有效互动沟通

- 1.态度为王
- 2.把握需求
- 3.找到认同点或者相似点！

第二条：听明白

- 1.三个影响沟通结果的主要因素
- 2.“三、思、而、后、行”的沟通思维方式
- 3.如何拆掉3个“心”墙- 消除偏见
- 4.因人而异的职场沟通
- 5.“深思熟虑”沟通之关键要素
- 6.候时发问的技巧
- 7.回应行动

第三条：做得到

壹、 打造简化的工作流程

- 1.好的工作是按照工作流程做出来的
- 2.执行力不是说出来的，而是练出来，干出来的，
- 3.照着流程做出来的。

贰、 做好跟进，确保计划完成

- 1.跟踪就像放风筝，让风筝飞，但线头牵在手
- 2.跟踪既是对过程负责，也是对结果负责
- 3.要让跟踪、反馈形成一个系统
- 4.鼓励员工使用报告、报表、日记等及时报告

参、 卓越领导之执行问题

- 1.执行力低下是企业管理的最大黑洞
- 2.商界领袖论执行力
- 3.执行力研究与实践得出这样的结论

四、 执行力缺失的原因

- 1.心态消极——缺乏目标
- 2.标准低下——缺乏激情
- 3.意志不坚——缺乏毅力
- 4.拖延磨脚——缺乏行动
- 5.优柔寡断——缺乏果敢
- 6.模糊不清——缺乏沟通

伍、 卓越领导之执行法则

- 1.服从法则：以服从为天职
- 2.目标法则：盯准一只野兔
- 3.冠军法则：做自己擅长的
- 4.速度法则：先开枪，再瞄准
- 5.团队法则：利他就是利己
- 6.裸奔法则：没有退路就是出路

六、 要小弟主动为你做

第一层次：严词厉色于小事；事情小关乎重大

第二层次：认同许可

宽容：不聋不痴不为家长

尊重：你怎样对待别人别人就怎样对待你