
《MTP 管理才能发展训练》课程纲要



2023年. (修订版)

目 录

课程背景.....	4
课程目标.....	4
课程特点.....	4
课程纲要.....	5
重要说明.....	6

 **课程背景：**

MTP (Management Training Program 管理能力训练课程) 是美国企业管理研究机构与世界 10 余家著名跨国公司的企业管理人员合作, 为有效提高企业管理水平而研究开发的课程。在第二次大战后引入日本, 并得到全面的推广, 目前是日本产业界最普及的管理训练课程, 接受过训练的管理干部超出百万人次, 对提升日本企业管理水准、促进日本企业生产力的提高、强化日本企业国际竞争能力, 发挥了不可估量的作用。

MTP 课程自引进国内后, 在训练实践中发现, 原课程的内容固定, 案例不够本土化; 讲课方式僵硬不活泼。鉴于此, 姬涛老师结合中国企业及管理者的特质以及多年来在企业管理的实务经验, 以现代企业职业胜任素质模型为依据, 围绕“塑造符合中国企业发展要求的职业管理团队”这一诉求, 借鉴以往众多卓越企业 C-MTP 培训课程的先进理念、技术和经验, 集管理学、教育学、应用心理学、行为学等经典学科理论精粹于一体, 历经二十二年的市场培训检验, 反复修订而成。

MTP 训练课程, 不仅注重学员获取知识 (管理概念原理讲授及讨论), 同时注重学员学会解决现实问题 (案例分析及角色演练), 最重要的是强调课后的实际操作, 从而真正实现“知”、“行”合一的训练效果。

未来企业的竞争, 越来越体现为管理团队素质提升的竞争。让管理者由“知”到“行”是有着递进关系的系统性工程。把问题交给我们, 至于你担心的竞争对手, 让市场去淘汰他们。

培训目标：

旨在通过 MTP 系统培训, 从知识、技能、观念、思维、态度、心理六个维度全方位提升管理人员素质。使管理人员正确定位自己, 快速具备岗位胜任力; 通过经典案例讲解和分析, 让参训人员了解到管理的真正意义在哪里, 通过现场实战案例分析研讨, 引发管理者进行深刻思考, 明确管理者自身存在的问题, 学会自我管理, 并提出改善建议, 理解掌握“管理是技术”与“领导是艺术”的深刻内涵, 并由此转变管理风格, 学会正确的分工合作与授权, 有效提升团队工作绩效, 有效激励下属, 调动部门所有成员的工作积极性, 加强部门领导上下级之间与平级之间的组织协调能力、沟通能力与执行能力, 加强下属满意度, 让管理者与自己的团队共同成长, 最终全面提升企业的竞争能力, 同时加强我们与对手的竞争优势, 我们将由一家优秀的企业变得更加卓越, 为社会所认可, 为同行所尊重。

课程特点：

- ❖ 最前沿企业案例分析, 有较强针对性与实操性
- ❖ 现场收集、分析问题, 使问题当场解决

-
- ❖ 理念与实践相结合的研讨、互动式培训为主
 - ❖ 改变管理观念，进行知识转换，以提升生产力为导向
 - ❖ 学以致用，每次课后根据授课内容提供工作改善建议表
 - ❖ 建立问题跟踪记录，不断进行 PDCA，使培训知识得到固化与贯彻

《MTP 管理才能发展训练》课程纲要：

第一单元 企业管理者的基本认知

- ❖ MTP 管理课程的深远意义
- ❖ 企业发展的三个阶段及核心工作内容
- ❖ 企业管理者的普遍瓶颈（工作现状分析）
- ❖ 从技术走向管理，最终成为领导者
- ❖ 新经济时代对管理人才提出的素质要求

第二单元 MTP 注重组织管理

- ❖ 工作团队与工作群体的不同
- ❖ 建立共同合作的基础
- ❖ 树立大局观念，营造包容文化
- ❖ 正确面对与理解不同成员的价值观
- ❖ 求同存异（大处认同小处尊重）
- ❖ 诊断团队成员的角色类型
- ❖ 高效工作组织特征分析

第三单元 MTP 注重领导艺术

- ❖ 情境领导力（保罗·赫塞博士提出新的领导模式）
- ❖ 领导者魅力提升与 EQ 管理
- ❖ MTP 中的识人与用人艺术
- ❖ 领导风格解析（指令式、指导式、支持式、授权式）
- ❖ 老把式碰到的新问题（90 后员工的管理艺术）

第四单元 下属培育与有效授权

-
- ❖ 培育下属就是培养自己的未来
 - ❖ 授人以鱼与授人以渔
 - ❖ 部属培育的几种途径
 - ❖ 授权管理的几个误区
 - ❖ 授权管理的注意事项

第五单元 沟通技巧与冲突管理

- ❖ 沟通流程解析（正确的编码与解码）
- ❖ 如何避免沟通漏斗的形成（沟通的有效性）
- ❖ 组织沟通的三个方向与有效循环
- ❖ 有效冲突与有害冲突
- ❖ 对待冲突的五种态度与策略

第六单元 以绩效为导向的激励艺术

- ❖ 传统价值观念惨遭颠覆（火车跑得快，全凭车头带？）
- ❖ 新经济时代的个人经营观（全面导入精益绩效管理）
- ❖ 有效激励应掌握的三个基本原则
- ❖ 有效激励的五种方法
- ❖ 从人性的研究入手看企业激励机制的建立

——总结回顾与疑难问题解答——

重要说明：

以上内容可根据贵司 HR 详细要求进行调整，在培训项目实施过程中，会根据课程中互动讨论的实际情况，对以上培训板块内容进行相应调整，以确保培训有更强的针对性与实操性。