



## 向上管理

### 【课程背景】

一般意义上，员工和上司间的交往和联系定义为向上沟通，即沟通中一种向上的形式。但是在与上司相处时，单纯意义上的向上沟通是不够的或者说不完善的。那么如何能达到我们想要的与上司沟通的和谐状态呢？

根据盖洛普的调查，75%员工离职，其原因是无法和自己的上司处好关系。上下级的关系，已经成为个人发展，团队绩效，组织稳定，甚至企业核心竞争力的重要因素。

本课程旨在了解向上管理的技能，掌握如何与上司建立和谐的工作关系，如何与上司形成默契，化解矛盾，建立信任。如何成为上司的“关键下属”，获得上司的支持与授权。创造良好的职业发展空间及个人绩效。

### 【课程收益】

- 了解管理者角色定位
- 学习高情商管理方法
- 掌握高效执行力法
- 了解职业发展方向

### 【培训对象】

企业中基层管理人员、人力资源相关管理人员.....

### 【培训时间】

1天

### 【课程大纲】

#### 第一部分 找准位置：认清角色是关键

- 下属职位产生的原因
  - 领导工作忙不过来了，需要找个“帮手”
  - 企业越做越大，老板没有分身术，需要找“替身”
  - 上下级关系只有在组织中才存在
- 案例分析
- 下属角色的本质
  - “经理”从来没有“群众”选择的而是企业或领导任命的
  - 角色是代表公司或领导行使权利

- 与领导的职位关系是“委托—代理”关系
- 下属角色的常见误区
- 民意代表：代表“群众”和领导“抗争”
- 领主：划定自己的“一亩三分地”
- 向上错位：做领导对错的“法官”
- 向下错位：不愿“下放”工作和权利
- 自然人：忘记自己头上还有顶“官帽”
- 下属角色的四项准则
- 下属的职权基础是来自于领导的委托或任命
- 下属是领导的代表，下属的言行是一种职务行为
- 服从并坚决地执行领导的决定（不论对与错）
- 在职权范围内做事（不要错位）
- 案例分享

## 第二部分 管理领导：沟通力就是影响力

- 为什么要“管理领导”
- 没有领导的支持，下属的工作寸步难行
- 领导掌握的“资源”不可能对每个下属平均分配
- 领导也是人，是人就有喜怒哀乐
- 案例分享
- 如何“管理领导”
- 让领导知道：主动汇报工作进度
- 让领导轻松：努力学习，了解领导的语言
- 让领导省事：同样的错误不犯两次
- 让领导有效：主动帮助别人
- 沟通力就是影响力
- 与领导沟通的原则
- 与领导沟通的角色
- 与领导沟通的态度
- 与领导沟通的方式
- 视频分析
- 工作中与领导沟通的四种境况
- 如何接受指示
- 如何汇报工作
- 如何讨论问题
- 如何发表异议
- 案例分享

## 第三部分 100%执行：必须对事情结果负责

- 什么是执行
- 执行是达成结果而不是完成任务
- 执行就是《把信送给加西亚》
- 案例分析
- 执行型下属的特征

- 服从无条件
- 工作无借口
- 细节决定成败
- 以领导为榜样
- 如何培养执行习惯
- 认真第一，聪明第二
- 结果第一，过程第二
- 责任第一，借口第二
- 行动第一，怀疑第二
- 案例分享

#### **第四部分 职业发展：领导就是企业文化**

- 理想下属应具备的特质
- 远离漩涡不畏多事领导
- 勤奋工作何惧严厉领导
- 慎对细节岂怕挑剔领导
- 胸怀大志且待慧眼领导
- 下属必修的做人学问
- 初出茅庐时怎样才能得到指点
- 一腔抱负时怎样才能得到施展
- 怀才不遇时怎样才能得到赏识
- 四面楚歌时怎样才能得到解脱
- 洞悉职场规则
- 职场规则一：只能与庄共舞
- 职场规则二：勿与组织为敌
- 职场规则三：业绩自动折旧
- 职场规则四：升职必先升值
- 领导就是企业文化
- 处处以领导为师
- 对领导充满感激
- 将领导尊敬到底
- 帮助领导获得成功
- 在成就领导的过程中成就自己
- 案例分享
- 课程复盘、总结