

# 中层管理团队管控能力提升

## 【培训收益】

- ◇ 提升中层管理人员团队建设和管理能力
- ◇ 使管理人员掌握科学的管理方法，善于总结工作经验，抓住问题的关键要素，提升现场管理能力
- ◇ 认知不良的角色认知，转变消极工作观念，实现自身价值的升华

## 【培训对象】

中层管理人员、网点主任、支行长

## 【培训时间】

1天，每天6学时

## 【培训大纲】

### 第一部分：管理者的角色认知与责任担当

- 1、案例讨论：领导者 = 管理者？
- 2、何谓领导者：领袖与向导。
- 3、优秀领导者应具备的品质：自信、诚实、正直、智慧、进取。
- 4、领导者“四忌”。

一忌：朝令夕改，优柔寡断

二忌：角色错位，越俎代庖

三忌：先入为主，印象用人

四忌：言行不一，不讲信用

## 5、管理管理者的职责与技能修炼

- A、计划——愿景，目标，战略等的制定
- B、组织——建立，协调组织结构，分配资源
- C、领导——指导，激励，消弭冲突
- D、控制——对下属活动进行监控，保障完成执行

## 第二部分：团队及团队精神建设

- 1、团队 VS 群体。
- 2、什么是真正的团队。
- 3、团队的构成要素及发展阶段。
- 4、人事行政管理 with 团队人才选拔实操
  - A、招人秘诀：如何发现并招到“潜力股”
  - B、用人秘诀：信任你、规范你、激励你、监督你
  - C、育人秘诀：开展“激情与智慧并存”的晨会与例会、造血制度
  - D、留人秘诀：员工为什么离开，员工留下来的核心理由是什么？
- 5、团队都是折腾出来的
  - A、团队军队文化建设；
  - B、学校文化打造；

C、家庭文化推进；

备注：体验式活动、视频欣赏（亮剑）、小组讨论

## 第三部分：现场管理中的有效沟通

### 一、有效沟通在管理活动中的意义

1. 相互准确的交换信息
2. 在争执中达成共识
3. 在交流中传递情感
4. 增强团队凝聚力

### 二、沟通不畅将造成的危害

1. 无形中提高管理成本
2. 总是用自己的想法去揣度他人
3. 合作双方造成“斥力”，最后双输
4. 无法有效的领导和激励下属员工
5. 在情感交流中造成屏障，最后导致“离心力”的产生

### 三、沟通的传递过程

1. 信息在沟通中传递的三大步骤
  2. 沟通传递中的缺失
  3. 预防信息失真的关键——反馈
- 反馈的方式与要点

### 四、沟通的通用技巧

1. 有效沟通，切忌“一视同仁”

A、所谓“一视同仁”，就是忽略了对方不同的性格而采取单一沟通方法

B、针对对方的性格类型，如何灵活选用沟通步骤

C、四型人格测评工具应用沟通技术实操

2. 如何有效倾听和引导倾诉

## 第四部分：如何批评与指导下属员工

1. 为什么我们对下属的批评很多时候没有多大效果

A、批评障碍的“两句话”定律

B、批评下属的关键 10 秒钟

2. 如何对团队“焦点”问题进行处理？

A、元老级员工管理处理方式

B、如何处理员工消极怠工现象？

C、如何处理员工之间的薪资平衡？

D、遇到“刺头型”员工不服管怎么办？

3. 针对下属的性格类型，如何灵活选用沟通步骤

4. 如何对下激励

1 > . 激励产生的最终目的——高绩效

A、高绩效靠什么来保障

B、工作意愿对绩效完成的关键作用

C、激励如何才能作用于员工的意愿

2 > . 动机与激励归因

A、动机的分类

B、动机的各类转化与转化成本

C、动机偏移的结果

案例：如何避免“高成本”激励

3 > . 具体激励手法讨论

5、如何应对不同性格团队沟通模式

1、力量型同事的应变处理和沟通模式

2、完美型同事的应变处理和沟通模式

3、平和型同事的应变处理和沟通模式

4、活泼型同事的应变处理和沟通模式