

基层管理者的四项管理修炼

从 2006 年开始，十六年间，这节课讲了几百次以上！

长安汽车大学等机构将此课程定为中高层管理岗位认证必修课程！

学员反馈不但轻松掌握管理技能还能体会到深刻人文精神的课程！

针对学员对象：基层管理者

课程目标：

针对基层班组长对员工管理这一课题，以多角度的以实景案例的方式、对管理工具中常用的制度推动、批评与处罚、沟通激励、日常辅导、人员选拔等模块，进行互动演练及讨论，再引入国内外各种类型企业的典型案例、并结合往期学员的实践分享，给出实际可行的管理策略和技巧，让学员深刻理解并学以致用。

训练方式：案例分享+视频鉴赏+情景模拟+经典讲授

培训时间：半天

课程大纲：

课前导入：

管理者的角色认知

从奴隶社会开始分析管理角色

管理者对团队的角色担当

案例分析：哈佛大学的图书馆历史

小组讨论：如何杜绝工作态度引发的问题

信任感建立的重要性

信守承诺、言出必行

工作布置后必须兑现检查

第一项修炼：制度管控

小组讨论：要“人管人”还是“制度管人”

学员分享：企业中“形同虚设”的制度

小组讨论：什么样的制度才是有效的制度

设定制度的三个要点

案例分享：如何提供员工犯错误的成本

小组研讨：严格的制度人性化的执行？

如何避免制度执行中的变形

如何进行制度执行前的宣贯

案例分析：德胜洋楼的制度化管管理

小组讨论：他人违背制度对普通员工的影响

案例分析：“举报”宾客的美国酒店保安

如何形成维护制度的团队氛围

第三项修炼：善用批评

小组讨论：对员工进行处罚的作用

维护制度的严肃性

让员工学会为自己的行为负责

让员工进行自我总结

案例分析：处罚引发的负面情绪

案例分析：这个错误为什么不该被罚？

如何掌握处罚的时机

灵活运用三明治管理法

趣味讨论：如何让处罚更有趣味

案例讨论：是否看到员工犯错就要批评？

批评员工的基本准则

批评必须私下进行

案例分析：黄喜与农夫

批评必须对事不对人

要指出改进的方向

批评要考虑员工的个性和接受度

案例分析：海尔美国公司的批评策略

批评要和自我批评相结合

情景模拟：批评员工的三个场景

第二项修炼：树立威信

管理者需要威信吗？

链接阅读：曾仕强先生论管理的好人与坏人

案例分析：拿破仑如何面对违纪的士兵

如何与员工保持恰当的距离

案例分析：班长老马为何失去威信

为什么必须遵循企业伦理

“管理同心圆”理论介绍

案例分析：《贞观政要》中的待人秘诀

如何对待员工因工作态度引发的问题

案例分析：为什么“小题大做”？

第四项修炼：员工激励

8090 员工的基本特质

没有物质刺激能不能激励员工

基层主管激励员工的优势与劣势分析

案例：豫让与酒泉

案例：解放军不一样的激励策略

年轻员工的需求分析

马斯洛需求理论在企业中的具体运用

如何客观满足员工的物质需求
案例分析：员工为什么会跳槽
如何满足员工的安全感需求
案例分析：奥美公司的年度 Party
如何满足员工的归属感需求
案例分析：受表扬的杜拉拉
如何满足员工自尊的需求
如何满足员工的成就感
常见的企业激励策略分析
承诺激励与非承诺激励的搭配使用方法
案例分析：两张电影票的激励
低成本激励的方法和技巧
短期激励的要点剖析
语言的力量——简单的激励方法
案例演练：主管激励员工常用的八句话
案例分析：美国某著名连锁餐厅的激励策

略
案例分析：悉尼奥运会的激励方法
案例分析：南京明代古城墙与员工激励
思考：为什么惜赏如金？
案例分享：韩昭候与破裤子

结束语：恩威并施管团队

要铁腕管理还是要人性化管理？
案例分析：从中国一流企业看管理风格
人性化管理与人情化管理
如何体现管理者的“恩”
管理者的基础素养要求
案例分析：唐骏为什么得“民心”
结训分享：在管理上将实施的三个转变