

---

## 《管理者角色认知与发展》课程大纲

### 一、课程背景（困惑及挑战）

在企业运营管理中，管理者几乎存在于各个组织，他不但是组织的“缓冲器”，更是上下级的“助力器”。如果工作做的好，他就能促进组织的正常运营和稳定发展，自己也会得到领导的赞赏和下级的尊重；如果工作做的不好，他就会给组织的管理发展和绩效增长带来阻力，自己也会变成“三明治”。因此管理者要想在组织中有所作为，就必须清楚的了解管理者的发展内涵、转变管理者的行为方式、思考职业化的养成、认清自己的角色定位，并能有效的进行角色转换和自我提升。由此特研究开发了本课程，旨在通过课程内容的全面实施、分享与交流，来有效提高管理者在组织内部的自我管理能力和帮助管理者实现从“优秀到卓越”的转变与升华。

### 二、课程收益（目标及收获）

- 1、帮助管理者克服各种焦虑、困惑和情绪，使其能挑战现状、影响他人。
- 2、帮助管理者建立完整的管理系统，使其能成就自我、赢得未来。
- 3、帮助管理者掌握职业化的思维、行为及态度，使其能感恩企业、融入团队。
- 4、帮助管理者树立自信的自我管理能力，使其能掌握管理技能、赋能绩效。
- 5、帮助管理者突破管理瓶颈，收获工具方法，实现从优秀到卓越的职业化转型。

### 三、授课指引（演绎及呈现）

- 1、训练时采用“全员参与+演练辅导”，旨在参与中“悟道精髓”，演练中“得到实践”
- 2、训练中穿插“情境案例”，旨在通过“情境再现”，找出“问题根源”，得出“解决方法”
- 3、训练后导入“行动学习”，旨在通过“行动复盘”，迭代“行动目标”，演绎“行动计划”

### 四、课程对象（需求及影响）：企业中高层领导者、管理者

### 五、授课老师（分享及解读）：周炜（老师介绍见本课纲附件）

### 六、授课时间（效率及节点）：2-3天

### 七、课程内容（措施及工具）：

#### （一）角色解读——颠覆传统性管理认知

- 1、了解新常态下的困惑与挑战——7大困惑影响自我发展
- 2、认清现实管理中的角色担当——逻辑分层、专业专注
- 3、消除管理过程中的管理误解——转变困惑、管理赋能
- 4、探求界定管理者的领导职责——组建成功团队
- 5、构建以绩效导向的管控体系——三位一体（绩效+指标+执行）

#### （二）角色转型——对标卓有成效管理者

- 1、思考哪些行为不是卓有成效行为——五种行为阻碍卓有成效
- 2、掌握普通与卓有成效管理的区别——从普通到卓有成效
- 3、了解卓有成效管理者的行为特征——卓有成效的行为指引
- 4、探求卓有成效管理者的职业境界——卓有成效的三种境界
- 5、解读成为卓有成效管理者的前提——执行力与影响力的博弈

#### （三）角色管理——突破管理工作的瓶颈

- 1、人的管理瓶颈——单一（用人五道/理人支策）
  - 2、事的管理瓶颈——缺标（标准化体系建设）
  - 3、资的管理瓶颈——等靠（3+1资源体系的应用）
-

---

4、制的管理瓶颈——管控（3S 黄金法则的应用）

5、环的管理瓶颈——错位（人岗匹配的优化）

6、法的管理瓶颈——缺位（到位工具的解读）

（四）角色演绎——全面提高职业影响力

1、树立绩效使命——左手责任心/右手执行力

2、落实岗位责任——EDQCSM 模型的构建

3、转变工作状态——责任心改善与提升

4、改善人际关系——良好人际关系的建立

5、发挥执行权限——权力与魅力的博弈

（五）角色塑造——第一次把事情做正确

1、第一次把事情做正确的前提——掌握“执行三问”

2、第一次把事情做正确的基础——构建“四力模型”

3、第一次把事情做正确的流程——推进“四步法则”

4、第一次把事情做正确的策略——执行“行动计划”

5、第一次把事情做正确的机制——落实“4Y 机制”

（六）角色发展——构建赋能型团队指引

1、用“执行思维”赋能团队成长——五步绩效工作法解读

2、用“引导技术”改善团队素养——KSAC 技巧的应用

3、用“标准规范”规范团队行为——标准化+职业化的导入

4、用“沟通模型”提高团队效率——四位沟通模型的解读

5、用“心智常态”复制团队效能——构建心智常态模型

---