
《管理菁英成长计划（课程训练营）》课程大纲

一、课程背景（目标及挑战）

一个企业的核心竞争力之一就是企业持续管理梯队队伍的建设，特别是基层管理者的培养与塑造。在新冠肺炎疫情后期、市场竞争日益激烈的今天，有些基层管理者在自我成长、绩效蜕变和团队管理的过程中，常常会遇到以下问题或现象：

- 团队缺乏活力，管理创新不足，核心竞争力缺失？
- 相同岗位的管理者，创造的价值和财富却不一样？
- 同样的队伍不一样的管理者，会出现不一样的工作结果？
- 有的问题强调多次却还在出现，制订的计划总是不能有效达成？
- 团队之间不能有效的配合，经常出现抱怨埋冤的现象？
- 有的管理者总是“忙”的没有时间，下属总是闲得“等待”工作？
- 员工薪酬不断提高，但积极性、责任心、敬业度和满意度却逐渐下降？…等。

由此特研究开发了本课程，旨在通过课程内容的实施、分享、交流与传播，来有效提高管理者在组织中的综合管理能力，帮助管理者实现从“从优秀到卓越”的蜕变与转型。

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、帮助管理者掌握创新思维、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、帮助管理者突破团队管理瓶颈，收获工具方法，实现从优秀到卓越的转型。

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）：中高层管理者、领导者

五、授课时间（效率及节点）：3-4天（每天6小时）

六、主讲老师：周炜（老师介绍见附件）

七、课程体系及大纲（标准、措施及工具）

第一部分：自我迭代——角色认知与自我管理

（一）自我成长——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、认清现实管理中的责任担当——管理分层、专业专注
- 3、消除管理过程中的职责误解——转变困惑、管理赋能
- 4、探求界定管理者的管理职责——基层管理者的职责定位
- 5、构建高效管理者的能力模型——工作规范、绩效执行、团队管理

（二）自我转型——重塑自我职业影响力

- 1、了解管理者的最佳状态——9种职业行为指引自我转型
 - 2、掌握管理者的行为方式——8种对标分析引发标准重塑
 - 3、改变管理者的做事思维——5种做事思维改善职场认知
-

-
- 4、铸就管理者的职业境界——3种职业境界内化自我变革
 - 5、提升管理者的能力素养——2种素养发展成就未来人生

(三) 自我管理——突破管理工作的瓶颈

- 1、树立绩效使命——五位一体的管理模型（基础/流程/策略/机制/资源）
 - 2、落实岗位责任——绩效/承诺/品质/盈亏/安全/士气
 - 3、转变工作状态——工作到位的改善与提升
 - 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
- 案例分享——同样的现实，不一样的结果

第二部分：绩效蜕变——目标计划与高效执行

(一) 绩效管理——构建目标计划的执行逻辑

- 1、找出目标计划难以实现的原因——障碍模型的建立与解码
 - 2、界定目标计划难以实现的根源——执行意识/效率意识/协作意识
 - 3、挖掘目标计划达成的关键事项——意愿/方法/效率/资源
 - 4、掌握目标计划执行的步骤措施——诠释任务/演绎方法/获取支持/自我革新
 - 5、执行目标计划实现的行动计划——行动计划模型的解析与演练
- 视频案例——是什么阻碍了目标计划的执行

(三) 绩效改善——优化目标计划的执行策略

- 1、界定绩效关联事项——构建“绩效关联事项模型”
- 2、删除合并无效工作——ECRS绩效模型的解读与应用
- 3、规范绩效提升程序——导入“绩效提升改善计划”
- 4、优化绩效执行流程——重构PDCA-K绩效流程
- 5、构建绩效保障体系——全面建设“绩效执行平台”

(三) 绩效迭代——复制目标计划的执行思维

- 1、重视价值——我能贡献什么（目标价值模型的构建）
- 2、结果导向——只用业绩说话（目标与计划的博弈）
- 3、拥抱责任——目标胜于能力（目标责任体系的建设）
- 4、言行合一——计划一定做到（构建三化合一机制）
- 5、执行革新——持续更新蜕变（第一次把事情做正确）

第三部分：组织赋能——团队管理与思维创新

(一) 管理团队——优化团队的管理思维

- 1、人员的管理思维——关心（用人五道/理人支策）
- 2、任务的管理思维——用心（左手责任心/右手执行力）
- 3、资源的管理思维——整合（3+1资源体系的应用）
- 4、环境的管理思维——适合（构建人岗匹配机制）
- 5、方法的管理思维——到位（构建标准化指引）

(二) 培育团队——构建团队的管理指引

- 1、自我变革指引——从“管理自我”到“影响他人”
 - 2、效率管控指引——着力打造“四力执行模型”
 - 3、结果转化指引——解读“绩效追踪结果转化模型”
 - 4、问题改善指引——“五步问题改善法”的应用与迭代
-

5、学习蜕变指引——导入“ABC 学习蜕变指引模型”

(三) 领导团队——重塑团队的管理格局

- 1、用“职业魅力”影响团队的发展——职业型态的塑造与解读
- 2、用“引导技术”提升团队的素养——KSAC 技巧的应用
- 3、用“标准规范”指引团队的运行——标准化体系的建设
- 4、用“沟通模型”提高团队的效率——沟通模型的建立与解读
- 5、用“职业型态”复制团队的效能——职业型态模型的建立与重塑