
《MTP 管理技能发展计划》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，特别是中高层管理队伍的培养与塑造。在企业整体升级、市场竞争日益激烈的今天，有些管理者在团队管理、目标执行、问题解决、思维创新、管理运营的过程中，常常会遇到以下问题或现象：

- 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，会出现不一样的运营结果？
- 有的管理者总是“忙”的没有时间，下属总是闲得“等待”工作？
- 有的问题强调多次却还在出现，制订的目标与规划总是不能有效的达成？
- 员工的薪酬不断提高，但积极性、责任心、敬业度和满意度却逐渐下降？…等。

根据管理研究和大量的咨询实践，发现造成上述现象的主要原因在于团队管理者的综合管理能力，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、交流与传播，来有效提高管理者在组织内部的领导力、管理力与执行力，帮助管理者实现从“优秀到卓越”的升华与转变。

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、授课形式（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、授课时间（效率及节点）：3-4天

六、课程大纲（措施及工具）：

（一）管理变革——颠覆传统性管理思维

- 1、了解新常态下的机遇与挑战——企业发展中的管理蜕变
- 2、认清现实管控中的角色担当——演绎人生、成就未来
- 3、消除管理过程中的困惑误解——转变困惑，拓展思维
- 4、探求界定管理者的管理责任——国际管理者的责任定位
- 5、构建凝聚高绩效的团队氛围——影响他人与凝聚人心

（二）职场蜕变——从普通到高效的转型

- 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）思维创新——突破管理工作的瓶颈

- 1、调整管理方法——人力/问题/资源/方法/机制/环境
 - 2、落实岗位职责——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

(四) 角色塑造——准确定位自己的角色

1、消除角色错位——推诿拖拉/抱怨埋冤/归罪于外

2、了解职业准则——高效管理者的五大准则

3、准确扮演角色——执行者/内部客户/绩效教练

4、避免两种病症——新经理并发症/老经理综合症

5、按照要点做事——改善管理者的绩效执行法

情境案例——高效管理者的角色演绎

(五) 问题革新——标准化管控体系建设

1、捕捉问题——揭秘问题背后的问题及假象

2、解析根源——问题根源之科学分析与探求

3、分类界定——问题架构性思考与管理评判

4、定位改善——构建解决问题模型与定位改善

5、全景复制——标准化管控体系的传播与分享

情境案例——全案演绎问题管控之体系

(六) 魅力影响——培育自我职业影响力

1、准确定位，变革发展——管理者的专业定位

2、统筹安排，平行作业——平行作业的策略解读

3、优化流程，简化操作——企业流程的再造

4、有效行动，按点管理——执行思维的落地

5、严己宽人，标心立杆——管理系统思维的形成

(七) 管理沟通——打通组织沟通的桥梁

1、消除沟通障碍——环境干扰/拒绝倾听/缺乏信任

2、建立沟通原则——根据需求/掌握反应/双向交流

3、改善沟通环节——预设气场/统一频道/望闻问切

4、提高沟通技巧——打通向上阶梯/凝聚下属力量/赢得同事帮助

5、塑造沟通氛围——360度沟通信任模型的解析

视频案例——沟通中的障碍思考

(八) 绩效改善——将绩效任务执行到底

1、为什么团队绩效难以实现——责任意识/执行意识/效率意识

2、绩效执行难的根源是什么——人员问题/机制问题/文化问题

3、团队绩效不佳表现是什么——工作中执行变数/结果导向的偏差

4、团队高效执行靠什么保障——目标明确/协作到位/资源匹配/领导支持

5、塑造高效执行的途径策略——“全面绩效执行体系”的建立与解读

视频案例——是什么阻碍了绩效的执行

(九) 团队培育——打造高绩效执行团队

1、用“领导魅力”影响团队的发展——领导魅力模型的解读

2、用“教练技术”培育下属的能力——KSA 教练技巧的应用

3、用“行为风格”管理不同的员工——员工准备度的诊断与发挥

4、用“有效授权”提高工作的效率——授权艺术“放风筝”

5、用“激励技术”提高团队的士气——CARE 激励模式的解析

(十) 高效协同——内塑成熟的心智模式

1、了解心智模式的难点——自我价值/归罪于外/本位思考

2、掌握心智模式的前提——自动自发/相互尊重/彼此负责

3、关注心智模式的步骤——用心倾听/主动担当/积极反馈/结果共行

4、改善心智模式的策略——一变/二改/三身/四心/五意

5、内塑心智模式的法则——探求与分享管理者的心智模式
