

# 《新晋升管理者的卓越管理能力提升》

## 课程方案

导师：王云鹏

出品：2022年1月

# 《新晋升管理者的卓越管理能力提升》

导师：王云鹏

## 课程背景 curriculum background

团队领导方式已从控制—命令式转变为赋能推动团队绩效任务落地、创造员工归属感的经营，推动领导者和属下更强的经营互动，帮助管理者及属下：走出底层逻辑“我”的框架信念、搞清楚自己想法，走出思想盲区，促进团队产生高度《归属感》，助力属下有意愿分享方法、分享感受、分享情绪，来创造动力团队管理。

不懂带队伍，管理者就自己累，常听到管理者的声音“老办法不好用、新办法不适用、硬办法不能用的声音”，抱怨自己的部下不团结、不能相互合作，整日斤斤计较、团队成员把自己的个人利益放在了首位，谁都认为自己的想法是对的，且相互否定，问题却仍然得不到解决。在工作中相互推诿、扯皮，结果轻的拖延了工作的进程，出现问题，人人都想尽办法掩盖自己的错误，推脱责任，各部门或人员之间相互指责。团队的积极性怎么也提高不上来，团队没有干劲，工作松散拖沓。

帮助管理者管理思维从“管理”行为转变“带的引导”管理思维转变，追求精英团队的卓越因素，可行性的绩效经营计划、解放思想、铸造团队信念，建立信念体系、方法体系，优化领导风格，调整管理方法，来创造高效能的工作氛围，获得完成工作过程中的高效合作，减少低效。

课程特色：实用性、落地性、有效性、趣味性

课程对象：新晋升管理者

课程时间：2天

## 本课程能达成的目标：

- 1) 角色转变与角色认知
- 2) 解决团队目标落地的方法；
- 3) 增加团队每个员工使命感、责任感、团队精神
- 4) 增加员工有信心、有决心、只争朝夕的方法；
- 5) 增加凝聚力与归属力的团队文化铸造方法；
- 6) 激发团队激情与理想的有效激励技术；

- 7) 激活睡眠员工动力的有效方法与说话技术；
- 8) 给员工赋能的激励技术；
- 9) 构筑团队初心、做到只争朝夕、不负韶华的思想解放；
- 10) 增加员工安全感、温度感、力量感、归属感；
- 11) 激发员工智慧、员工自动自发的创新方法；
- 12) 让队伍更加有爱，建立亲密关系、增加爱的流动；
- 13) 全新的视角打开团队管理者及员工的创新思维；
- 14) 提升团队任务落地的新技术；
- 15) 解决团队跨部门沟通的困境；
- 16) 提升领导者的领导艺术与领导魅力；
- 17) 提升领导者的系统系、逻辑性的管理方法落地

## 课程大纲 curriculum introduction

### 第一讲 管理者角色认知的解码与聚力技术

#### 一、人心解码与团队行为解读

- 洪荒之力解读
- 脱离威胁动力变消失
- 逃是不断减少内心贫乏
- 脑力充满压力荷尔蒙
- 负面的性格及情绪模式

#### 二、员工动力不足的破解管理技术

- 感恩
- 愤怒
- 抱怨
- 牢骚
- 焦虑
- 辛苦
- 困难.....

#### 三、不忘初心 牢记使命

- 动力文化背后的引导法
- 管理者的觉醒；
- 员工幸福指数提升法；
- 管理者与员工的界限；
- 构筑初心 砥砺前行；
- 培养敬畏之心之管理技术；
- 工作与生活如何做到辩证的统一；

### 第二讲 团队管理困境破局 VS 管理角色转变

- (一) 管理者七大角色的认知与七大角色的运用
- (二) 精准团队问题 VS 直指结果
- (三) 精准目标之员工行为模型分析；
  1. 练习找到团队不同刺猬员工的方法；

2. 教练式 GROW 模型话术结构运用
- (四) 达成目标的关键点应对
  1. 员工认为工资低时候，管理者和他如何谈他的贡献值
  2. 员工认为体制与机制的劣势时候，管理者如何谈什么机制与体制更适合他
  3. 员工的价值是什么
  4. 员工的个人主观偏见，管理者如何纠偏；
  5. 工作成果的反馈，会让属下更关注结果
- (五) 亲密关系的策划，让团队动起来
  1. 追目标 VS 抓问题
  2. 思想觉醒
  3. 思想突破
  4. 让属下找到那份幸福工作的功能；
- (六) 达成团队目标动力八步法
- (七) 引导员工动力/执行力的管理技术
  1. 怎么说员工才会听
  2. 才能听到心里去
  3. 说要说到员工心理去
  4. 听要听到员工愿意说心里话；
- (八) 业绩辅导管理技术落地
- (九) 团结就是力量：思想统一

## 第三讲：被赋能高效说话技术 VS 说话魔方

### 一、房树人（HTP）的工具的团队管理运用解读（房、树、人）

### 二、沟通不仅是门技术，它更是一门艺术

1. 隐性的“都是你的错”解决跨部门沟通的痛
2. 我不好、你好式的沟通模式
3. 我不好、你也不好式的沟通模式
4. 沟通中的困境：怎么谈都不对
5. 我好、你也好式的沟通模式
6. 基于儿童状态式的沟通模式

### 三、结构沟通思维 VS 铸造正念沟通思维

#### (一) 打破底层思维结构

#### (二) 思维创新解码

#### (三) 大脑结构化思维理解层次图应对案例

#### (四) 打破认知的偏见应对正念

- 打破对工作与目标的偏见
- 打破对机制和体制的偏见
- 打破对客户的偏见
- 打破对新生代员工的偏见
- 打破对中年员工的偏见

#### (五) 让每个人都有信心有决心的信念

- 破解员工怨气的困境（1+2）
- 打破员工的不可能/没办法/困难方法路径图
- 增强员工的动力技术

#### (六) 正念系统的建立

- 身份认证
- 理解层次系统的团队运用
- 意义换框法则 构筑心理营养
- 消除心理困扰方法论
- 增加员工自信的方法论

#### (七) 高情商背后的解码

- 理性思维系统
- 感性思维系统
- 天龙八部法突破固有思维

#### (八) 破解员工与管理者经营困境信念密码

### 四、正面沟通三大模式训练

1. 小孩方式沟通模式
2. 父母方式沟通模式
3. 成年人方式沟通模式
4. 青年沟通模式

### 五、检定语言十三套说话技术 VS 跨条线沟通

### 六、十大说话艺术

- 非暴力沟通技术
- 三三法则说话技术
- 善用非语言信号，让沟通直达心意、直指人心
- 360度沟通技术
- 沟通矩阵，如何增加沟通亲和感

### 七、对上级/对属下/对客户沟通方法

1. 四种有效沟通形式
2. 不同成熟度的下属
3. 性格与差别化区别
4. 理性沟通方法策略
5. 孩子/属下出错了，家长/管理者怎样沟通？
6. 管理者/家长如何说，员工/孩子才肯听？
7. 管理者/父母是孩子的催眠大师

### 八、化解冲突的说话技巧

1. 遇到争执时，要注意自己的身份地位
2. 对于他人的无意冒犯应保持宽容的态度
3. 常说“我们”，而不是“我”
4. 巧妙脱身，重审局势
5. 面对矛盾，可以转换思想方式
6. 双关语有妙用
7. 培养自己随机应变的能力

## 第四讲 有效团队辅导与激励技术

### 一、团队砥砺前行的解码：价值、感觉、动力。

- 核心价值观的方法拆解
- 核心价值观是推动一个人做与不做的动力症结之所在
- 每个人本身的能力都已具备，只是动力不足而已
- 事情（价值）不够吸引

- 创造 增大 转移价值
  - 力量不足 增添力量
- 二、团队表层价值观需求 VS 深层价值观需求
- 表层价值观仅仅是留人
  - 把人留住方法解读
  - 深层价值观是促进人心
  - 把心留住方法解读
- 三、人才不是管理者的资本，把人用起来是领导者的本事
- 睡眠员工的激活方法
  - 激活新生代员工管理
  - 团队凝聚力与归属力的方法实操
  - 员工能力有效开发方法运用
  - 非权力管理者的凝聚人心 12 力方法的运用
  - 铸造团队安全力七步法
  - 信念系统的铸造
  - 单位利益 PK 兄弟情深
- 四、凝心聚力的管理高手十三大激励技术
- 五、目标落地八步法运用
- 六、GPS 导航系统：员工思想工作的引导力技术
- EQ 技术运用于练习
  - 先跟后带法演练
  - 思想工作导航技术 22 要诀
- 七、把目标提升到 200%的方法

## 第五讲 解放团队思想 VS 个性化辅导方略

- 一、卓越领导方法之六脉神剑：
- 教、带、查、奖、严、危六脉神剑法
  - 励精图治、德行天下的八字管理要诀的分拆与团队管理运用
  - 打造动力团队核心方法
  - 管理者“理、法、情”应对“情、理、法”领导措施
- 二、凝聚人心的领导力前瞻性管理技术
- 管理者+属下≠团队
  - 时至今日，用过去已经无法预测未来
- 三、推进团队动力的领导力方法
- 管人+管事
  - 领导力四把钥匙：目标、自己、他人、系统的新钥匙
  - 员工执行力的策划
  - 管理者的内驱力策划
  - 梦想家思维+实干家思维+批评家的思维一体化；
  - 将属下的“思维能力”统一到实现目标上的管理技术；
  - 发挥员工思维优势；
  - 达成目标“路径探寻”远景图；
- 四、领导者的使命、责任与团队精神建设
- 付出感

- 角色转换
- 责任感
- 领导者的正念领导
- 使命、责任、荣誉、国家
- 打破底线思维

#### 五、丰盛的领导者内在智慧：构建亲密关系让爱流动

- 解读中年员工/后进员工内心行为所求
- 优秀员工/骨干员工内心的行为所求
- 团队个性化人的动力不足系统解决方案

#### 六、领导者/管理者驭人策略：

- 有能力、有才华、无德的人如何善用；
- 有能力、有才华、有德的人如何继续善用；
- 自恃才高，翘尾巴的属下如何使用；
- 无德、无能、无才华属下如何运用；
- 领导者如何处理恃才自傲员工
- 团队 60、70、80、90 后的员工管理策略分析；

#### 七、管理者的恩威信之领导艺术：