

---

# 新任经理管理技能提升

**【主讲老师】** 王一名：战略-执行力实战专家

**【课程受众】** 新任经理

**【课程时间】** 3天（18小时）

**【课程形式】** 理论讲解 + 案例分析 + 方法分享 + 工具练习 + 团队共创 + 角色模拟 + 现场问答

## **【课程特色】**

- 1、**有笑**——要让学员听得开心。形式是内容的载体，只有学员打开了心门，才能接受课程内容。我们的课堂呈现要求：幽默风趣、气氛活跃、互动性强。
- 2、**有料**——形式是为内容服务的。本课程内容，来自于咨询实战项目，案例丰富、强调干货、工具，落地性强。历经15年打磨升级，获得上万企业客户应用见证。
- 3、**有效**——赠送《953500 培训跟踪落地三步法》，指导课程落地，让效果立竿见影。改变以前培训会上激动，会后不动的无奈。

## **【课程大纲】**

### **第一讲：管理的本质**

一、 管理者的目标意识

二、 **【案例分析】**：企业利润的来源——两家公司，在同一个市场，做同样的产品，

---

面对同样的消费者，为何利润会相差 233 倍？

三、 从战略到执行

四、 **【实战演练：团队建设】**

一个优秀的团队领导人有哪些特点？每一个人应该在团队中承担怎样的角色定位？

团队建设环节，通过把管理工具融入课堂学习，以现场演练，PK、承诺等方式，激发学员为团队荣誉而战，在竞争当中创造优秀业绩，体会和认知团队的作用及要求。

五、 管理的本质

## 第二讲：管理者的六脉神剑

### ——高效团队的工作方法

方法好，效率高。

如何进行跨部门间的沟通和协作，达成共同的组织目标？

如何把工作落到实处，环环推进，而不是虎头蛇尾？

如何每天进步一点点，做个“造钟的人”而不是“报时的人”？

领导团队，管理自己，都需要一套切实可行的方法。

六脉神剑的逻辑和方法，在上千家企业得到验证，深受管理者的推崇，被誉为价值千万，能帮企业每年提前两个月完成业绩目标的系统！

**【情境案例讨论：1500 万谁来出？】**

第一式：明确目标

第二式：锁定责任

第三式：拿出计划

第四式：过程检查

---

第五式：即时奖惩

第六式：改进复制

## 第三讲：管理者的心态修炼

### ——百分百责任

戚继光说，练兵最难在练心！

王阳明说，山中贼易破，心中贼难破！

团队中遇到的各种问题，推诿扯皮、混日子、欺上瞒下、抱怨指责、消极被动，归根结底一句话，员工缺乏责任心。没有责任心，能力再高都没有用，职务再高都没有用，甚至会起到相反的后果。

所有成功人士都有一个特点：对自己百分百负责任！企业当中也同样如此，让团队成员认识到如何对企业负责，对客户负责，对团队负责，学会如何把任何消极心态转化成积极心态！

#### 一、百分百责任的 4 字心经

1、敢——勇敢的心。男人所有的不幸，根源于不够勇敢。

2、快——行动的心。速度第一，完美第二！

3、愿——原来的心。激发团队成员内心的斗志，回归初心，只要你想。

4、勤——勤勉的心。大多数人的平庸，根源于一个“懒”字。如何鞭策自己，鞭策团队？

#### 【实战训练：黄金魔咒】

#### 二、百分百责任的 16 字战略

1、从自杀心态到自救心态

- 
- 2、从失业心态到事业心态
  - 3、从背叛心态到共赢心态
  - 4、从委屈心态到付出心态

## 第四讲：管理者的成果修炼

### ——执行的标准

无数的员工都认为，只要每天上班就是提交了成果；只要每天上班就有了拿工资的理由。然而，这一乍听起来理所当然的逻辑中却存在着一个巨大的悖论……

我们认为自己是在做成果，实际上是在完成任务。而成果与任务，对企业的意义，对自己的意义，完全不同。

没有成果，企业就会破产。

没有成果，人生就是虚无。

一、企业的困惑

二、走出绩效管理的两个误区

1、 出工不等于出力

2、 出力不等于出活儿

三、成果落地的火箭模型

## 第五讲、目标管理

“知止而后有定，定而后能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。物有本末，事有终始，知所先后，则近道矣。”（《大学》）

知止，就是知道自己的目标在哪里。决定一个人成败的不是细节，也不是性格，而是

---

目标。

### 一、 目标决定成败

1. 目标是什么
2. 为什么要有目标
3. 目标的作用

### 二、 什么是目标管理

1. 什么是目标管理
2. 目标管理的 5 大特性
3. 目标管理的 3 个主要成果

### 三、 目标的设定与分解

1. 目标来自哪里——平衡记分卡
2. 如何设定目标——火箭模型
3. 目标管理的方法——OKR 管理法

**【实战训练：OKR 管理法】**

### 四、 目标管理的 4 个原则

## 第六讲、计划管理

计划是目标和责任落地的过程。没有计划，工作就会失控。没有计划，目标就是空想。

目标是指南针，计划是路线图。

### 一、 工作方法三段论：目标——计划——执行

**【案例：做了一份计划，员工为什么被辞退？】**

### 二、 制定计划的方法

---

【工具：鱼骨图分析法】

【实战训练：月报月计划实战演练】

三、 计划的检查与改进

四、 制定计划应体现的五大思维

## 第七讲：管理者的成长路径与角色定位

为什么上级的指令，到了部门就走样了、打折了？为什么自己很厉害，而你的员工却不成长？为什么不知不觉下属的责任就跑到了你的身上？

各级领导干部，作为承上启下的重要一环，既要能带兵，又要能打仗。对上要执行有力，对下要领导有方。如何在做好业务的同时，做好管理，带好团队，是一名领导人是否合格的重要标志。

一、 管理者成长的一个阶梯：九段成长体系

二、 管理的两个抓手：一手抓业务，一手抓管理

三、 管理工作的三个动作

四、 管理角色的四个定位

1、对上级，是执行者

2、对下级，是领导者

3、对平级，是供应商

4，对客户，是朋友

## 第八讲、团队培养

——让团队跟上公司发展的脚步

- 
- 一、 帮员工设计未来——从推动到牵引
  - 二、 建立企业的黄埔军校
  - 三、 打造适合团队成长的环境
  - 四、 建立师傅带徒弟的机制

## 第九讲：团队激励

——经营企业就是经营人，经营人就是经营人的动力和阻力

员工为什么不能积极主动、全力以赴地工作？

员工的工作热情为什么难以持久？

员工为什么不能像老板一样工作？

- 一、 激励的主要原理及应用实战
- 二、 激励的五大黄金法则
- 三、 激励的方法和途径

## 第十讲：团队高效沟通

职场为什么累？

工作和生活中为什么会有那么多的不满、埋怨和误会？

为什么“理解万岁”会让那么多人产生共鸣？

企业管理者 70% 的时间用在沟通上。

企业中 70% 的问题是由于沟通障碍引起。

- 
- 一、 沟通的基本原理与要素
  - 二、 沟通的策略
  - 三、 组织沟通的主要类型
    - 1、 如何与上司沟通
    - 2、 如何与下属沟通
    - 3、 如何平行跨部门沟通