

课程名称：《云改数转背景下高效管理者的五项修炼》

课程介绍：

基于云改数转的时代背景之下，在企业团队和管理者本人的成长过程中，所有的变化和成长都要以效率为导向，李星老师在十余年的管理和实践经验中，发现部分管理者存在“管理、培育方法不足，工具欠缺”的困惑，同时缺少相应的先进管理思想、方法、工具和技巧。李星老师针对这一现状，对企业中大量团队管理所普遍存在的问题进行了认真剖析，定制设计了此课程。

此课程旨在以现代企业组织高速发展为基础背景，通过团队管理能力、沟通管理能力、目标管理能力、时间管理能力和思维创新能力五个维度（五项修炼），结合职场中常应用的管理心理学、组织行为学理论、原则等内容，联系实际案例全面讲述如何提升管理者的管理效率和自我成长，同时讲授了如何带领团队高效达成工作目标，帮助管理者建立以结果业绩为导向的团队和个人情绪心态模式，并掌握相应的工作流程、方式和技能。

课程目标：

- 1、提升团队管理者的管理意识，建立以结果为导向的团队管理思维，促进管理者养成相应的管理行为；
- 2、帮助管理者建立以差异化为基础的领导力行为模式；

- 3、认清团队目标设定的重要性，并掌握目标设定的技巧和方法；
- 4、掌握高效沟通的技能与方法，提升个体间的沟通效率；
- 5、建立效能意识，掌握高效时间管理的方法、工具；
- 6、建立管理中的思维创新能力，培养发现问题、分析问题和解决问题的思维创新能力。

课程讲授：

## 第一部分 序言篇

- 1、云改数转带给我们的机遇与挑战
  - (1) 对企业的机遇与挑战
  - (2) 对管理者的机遇与挑战
- 2、高效能管理者的五项修炼模型
  - (1) 团队管理能力：性格差异化领导力
  - (2) 沟通管理能力：高效能沟通
  - (3) 目标管理能力：制定并实现目标
  - (4) 时间管理能力：效能的魅力
  - (5) 思维创新能力：想与做的距离
- 3、管理者在管理中的角色和职责
  - (1) 管理者扮演的角色

(4) 管理者三大意识（责任意识、目标意识、效能意识）

(5) 管理者与员工的区别

## 第二部分 沙盘模拟篇（可选）

### 1、沙盘模拟：给自己的管理照镜子

(1) 目标说明

(2) 规则介绍

(3) 建立自己的团队

### 2、沙盘演练

(1) 第一次会议：设定目标

(2) 出发前的准备：采购物资

(3) 宣布结果

### 3、结果很重要，过程更重要

(1) 小组讨论：沙盘模拟演练中的“苹果”与“洋葱”

(2) 三个阶段看管理者管理：出发前、行进中和回来后

(3) 小组讨论：沙盘模拟中的自我评估

## 第三部分 管理者修炼一：团队管理能力——性格差异化领导力

1、沙盘模拟中哪些环节体现出了“性格差异化领导力”的重要性

2、性格心理学与领导力的关系

(1) 什么是领导力

(2) 性格差异化与领导力的关系

(3) 识人善用：高效管理中的“用”自我与“用”他人

3、管理者性格型态自我认知

(1) 趣味测试：现场性格型态趋势判定

(2) 对号入座：参加者描述自我性格型态

(3) 小组讨论：性格类型与职场行为表现对对碰

(4) 团队成员不同性格型态概述的性格解析

4、性格心理学在团队管理中的应用

(1) 高效能团队管理中的识人与用人

(2) 望闻问切性格识别是高效管理的基础

(3) 案例分析：团队中的性格识别

(4) 小组现场练习：望闻问切识人技巧

5、领导力是管理者和员工彼此的事情

(1) 管理者如何与团队中不同性格的人融洽相处和有效激励

(2) 团队中四种性格成员的领导力支持点

(3) 团队中四种性格成员的领导力配合点

6、向内看：管理者的自我性格领导力修炼

(1) 不同性格管理者的领导力优势

(1) 不同性格管理者的领导力局限

#### **第四部分 管理者修炼二：沟通管理能力——高效能沟通**

1、沙盘模拟中哪些环节体现出了“高效能沟通”的重要性

(1) 关于职场沟通那点事儿

(2) 沟通：无处不在 无时不在

2、团队高效能沟通的重要性

(1) 互动讨论：团队沟通的常见障碍分析

(2) 为何团队沟通会效率递减

3、团队高效沟通的心理学本质

(1) 沟通协作冲突矛盾产生的心理学分析

(2) 案例：今天又加班

(3) 团队沟通的人字模型

4、团队沟通障碍一：说不清，听不懂

- (1) 工作任务布置：说重要，还是听重要？
- (2) 互动：有序表达的重要性
- (3) 实战演练一：微信沟通
- (4) 实战演练二：单向沟通和双相沟通效率对比
- (5) 3F 倾听技巧演练

#### 5、团队沟通障碍二：无共识，少一致

- (1) 沟通与协作效率易被忽略
- (2) 如何提升跨团队沟通协作效率

#### 6、团队沟通障碍三：想自己，忘别人

- (1) 性格心理学在高效沟通中的应用
- (2) 不同沟通风格的优势和局限
- (3) 活跃活用完成员工激烈
  - (4) 案例分析一：对事，还是对人？
  - (5) 案例分析二：当众表扬，还是私下鼓励？

### 第五部分 管理者修炼三：目标管理能力——制定并实施目标

#### 1、沙盘模拟中哪些环节体现出了“目标管理”的重要性

- (1) 没有结果的目标管理就是耍流氓

(2) 目标清晰比目标笼统强

## 2、老生常谈话“目标”

(1) 广义的目标

(2) 狭义的目标

## 3、以结果为导向的目标

(1) 目标管理的概念

(2) 目标管理的意义

(3) 目标管理的五大特点

(4) 案例分析：团队在目标管理中经常遇到的问题

## 4、团队管理中常见的三种工作目标

(1) 达成型目标

(2) 解决问题型目标

(3) 例行型目标

(4) 不同类型目标的工作重点

## 5、团队与个人的年度目标管理

(1) 从时间维度看目标

(2) 怎样的目标才是好目标

(3) 案例分析

(4) 目标管理的 SMART 原则

## 6、团队目标制定

(1) 制定工具“厘清现状”介绍与讲解

(2) 五种常用思路

(3) 现场练习

## 第六部分 管理者修炼四：时间管理能力——效能的魅力

1、沙盘模拟中哪些环节体现出了“时间管理”的重要性

2、透过时间看团队管理效率

(1) 互动：什么是团队管理效率

(2) 时间的经济价值和本质特征

3、四象限时间管理法则

(1) 确定团队工作轻重缓急

(2) 任务取舍的核心标准

4、管理者个人时间管理工具

(1) 番茄钟循环法

(4) 工作任务收集与安排

(3) 二八法则

(4) 吃掉那只青蛙

## 5、团队管理的常见问题及解决方法

(1) 电话干扰

(2) 会议过多

(3) 文件复杂

(4) 进度失控

(5) 权职不清

## 第七部分 管理者修炼四：思维创新能力——想与做的距离

1、沙盘模拟中哪些环节体现出了“思维创新”的重要性

2、管理者的高效思维模式

(1) 互动：如果是你，你会怎样？

(2) 研讨：思维定式，好事？还是坏事？

(3) 不是做不到 而是想不到

3、巧用思维创新解决问题

(1) 团队管理就是不断发现问题并解决问题的过程

(2) 面对问题出现后的心态分析

(3) 案例分析

#### 4、团队管理中常见的三种思维模型

(1) 发散思维

(2) 聚合思维

(3) 结构思维

(4) 实际场景问题分析演练

### 第八部分 总结篇

1、个人和团队的成长源自改变

2、这不是一个终点，而是一个起点

3、个人成长中的PDCA循环

4、行动实践“4-3-2”模型复盘