



下属管理

- 01 员工胜任力模型与发展层次
- 02 管理问题汇总与分析解决
- 03 沟通式管理与引导技术
- 04 有效的授权与激励

“部属培育与辅导”培训方案

课程背景

管理者对于下属在没有一个明确诊断的前提下，很难进行工作分配与任务的管理，从而管理这一活动也就失去的意义。员工的胜任力是管理的基本前提，不同胜任力的员工我们采用的管理方式也截然不同，这就是管理的重要变量。为何说管理不是死的而是一种活动的过程，这就是重要原因之一。

员工的胜任力，是根据素质模型去判断的，那么不同类型的企业所制定出的素质模型也不尽相同，此课程的重要价值之一就是能够使管理者针对企业特性，自行绘制员工素质模型，根据模型判断员工的胜任力，从而进行层次划分，采用分层管理，使管理工作更加科学化。

本课程将帮助你发现下属的行为方式，引导下属打破旧有惯性，明确个人目标，排除干扰，全力以赴实现梦想；同时帮助你学会如何分析下属的胜任力、发展层次、心理动机，保障管理工作更具科学性，从员工动机角度重塑管理行为，力求形成新的管理流程，

最终能够实现各方面的共赢！

课程目标

- 1、 确立干部的正确管理角色；
- 2、 提升管理者自身素养提升；
- 3、 消除管理工作中的两难现象（人情与事物区分）；
- 4、 诊断组织员工表现不佳的现实情况；
- 5、 引导下属改善的主要思路；
- 6、 对规章制度与监管措施的重新认知；
- 7、 提升自我执行力，全方位复制；
- 8、 抓住提升组织管理的主要因素；
- 9、 建立管理文化与组织成员素质素养教育。

课程时间：1天/6小时

课程对象：中高层管理者

培训形式：理论讲授 60 %、实战演练 15 %、案例讨论、游戏 15 %、经验分享、答疑 10 %

课程人数：20-25人

一、心理模式的探索

- 1、对习惯的基本认识
 - A、习惯养成的基本土壤
 - B、习惯改善的主要问题
- 2、对思维的基本认知
 - A、影响思维的三大重点
 - B、转化思维的主要方式
- 3、对性格的基本认知
 - A、职场员工的五型性格
 - B、性格的来源
 - C、不同性格员工的主要问题

- 4、对欲望的基本认知
 - A、下属工作的六大欲望动机
 - B、欲望的冰山模型
 - C、表层欲望与深层欲望的辨析

二、动机管理的八个基本动作

- 1、管理者管理视角的纠正
 - A、日常管理的四个视角
 - B、管理者系统化诊断管理问题
- 2、管理执行标准建立不清晰
 - A、组织执行思维标准
 - B、组织执行行为标准
- 3、目标与任务的传达偏差
 - A、目标与任务的传达技巧
 - B、目标向任务转化的基本问题
- 4、执行过程没有节点管理
 - A、执行节点的确定方式
 - B、节点控制策略与方法
- 5、缺乏引导下属执行的办法
 - A、布置与创造的不同结果
 - B、创造结果模板设立
- 6、没有人监督，也没有监督的方法
 - A、监督是执行力的灵魂
 - B、没有监督就没有执行力
 - C、有效的监督方式
 - D、如何处理监督结果

7、缺乏形成凝聚力的团队文化

A、团队执行的六大要素

B、执行文化确立的主要方法

8、欠缺管理问题的精准诊断

A、如何发现员工的主要问题

B、如何针对问题做出管理计划

三、动机管理的基本流程

1、确立正确的管理对象

A、管理重点人的识别

B、管理重点人的两个对待策略

2、预测与定义被管理对象的动机

A、内心需求分析

B、迂回询问调查

C、面对面沟通试探

3、人际关系的搭建与感情建立

A、人际交往的谋

B、人际交往的交

C、人际交往的心

D、人际交往的言

4、面谈与沟通

A、面谈沟通的四大技术

B、如何打开心里的结

C、确立与下属沟通的流程

5、固话与习惯

A、下属的四个层次

B、不同层次下属的管理策略