

《MTP 管理提升培训》

主讲：唐振玮

【课程背景】

课程通过重新定义责任，提升认知，运用当责的工具，促动员工聚焦目标，上下一心，提高员工的参与度，激发员工勇于担当和创新，帮助个人、团队、组织将当责领导力融入日常工作。这里着重讨论新形势下的人才激活、关怀与保留的问题，管理者当责，团队便会尽责，才有可能创造更大的绩效。

【培训特色】

1. 全面系统：采用国际先进的管理方法，结合企业最佳实践，内容全面系统并与时代接轨；
2. 重点突出：管理知识繁杂宽泛，课程提炼适合管理者的管理理念、知识、技能和方法；
3. 轻松风格：在保证内容严谨的同时，讲师不失诙谐与幽默，使学习过程轻松、愉快；
4. 注重实务：管理是实践的艺术，唯有实战才能有效，让学员亲身体验，实操模拟；
5. 教练结合：案例式教学，通过案例研讨和课堂演练，加速学员对知识的理解和转化。

【课程大纲】

前言：

- 爆发式增长下，领导如何当责合力打造卓越执行力团队？
- 只有当责领导才能打造与熔炼当责团队与当责文化。

第1章 激发活力、使众人行：管理是激发员工的善意

1. 人才激励：领导者的核心能力

- 思考：下属工作不得力就是能力不行、素质不好？
- 思考：关注优秀员工还是落后员工？
- 员工发牢骚对不对？先批评还是先表扬？物质奖励创新好么？
- 画饼充饥，员工不爱吃，怎么办？
- 掏心掏肺，员工不领情，怎么办？
- 设置奖项，员工不心动，怎么办？
- 给予奖励，认为应得的，怎么办？

2. 激励策略：少花钱的实用方法

- 鼓掌激励法：到底鼓多少下？
- 演讲激励法：视频赏析：卞月和华尔街之王；
- 赞赏激励法：明确到某个点，高声“广播”，真诚并恰如其分；
- 反馈激励法：工作最大的动力源自对结果的反馈；
- 感情激励法：经营心灵，套牢热情；
- 荣誉激励法：承认贡献、顶着光环、赋予认同、名字命名；
- 参与激励法：让员工有参与感；
- 负面激励法：“以罚代教”。
- 二八激励法：让榜样的力量驱动团队的潜力；

第2章 知人善任、合力攻坚：管理者的最大本事

1. 知人善用：因人而异、因地制宜、因时而动；
2. 手表定律：一个人员工不能有两个老板；

3. 责权利心法：领导在做员工的事，员工在讨论国家大事；
4. 推功揽过：打妖怪你去，背黑锅我来；
5. 用人所长：扔掉心中的错误放大镜；
6. 包容多样性，创造最大合力；
7. 当责领导的关键原则
 - 聚焦最重要的目标
 - 关注引领性指标
 - 即时反馈
 - 问责制
8. 当责领导的7项基本行为
 - 全面深入了解企业和员工；
 - 实事求是；
 - 设定明确的目标并排出优先顺序；
 - 持续跟进，直至达成目标；
 - 赏罚分明，重奖业绩优秀人员；
 - 通过教练辅导提高下属能力；
 - 了解自己、展现出勇敢、决断、务实的性格。

第3章 员工关怀，走心为上：提升员工敬业度

1. 员工关怀的目的与意义
2. 员工关怀的实施原则与步骤
3. 员工问题处理：
 - 当下属的情绪很低落时，怎么办？
 - 当下属工作业绩下降时，怎么办？
 - 当下属出现重大差错时，怎么办？
 - 当下属工作有挫折感时，怎么办？
 - 当下属发生纠纷冲突时，怎么办？
 - 如何面对说泄气话的下属？
 - 如何面对拼命努力却失败的下属？

第4章 稳字当头，留人留心：关键人才保留的方法与策略

1. 关于人才流失：辩证看待流失问题
 - 什么才是对公司的忠诚？
 - 什么原因使人才不愿意待下去？
 - 员工流失率：没有解雇过员工，不是好管理者；
 - 关于留人，领导者要做好哪些方面的工作？
 - 面对人才跳槽的现实应做哪些准备？
 - 离职背后关键数字给人力资源管理带来的启示；
2. 留人留心：人才挽留的六个方法
 - 通过 HR 引导——将心比心；
 - 通过管理造人——吸星大法；
 - 通过文化凝聚——欲走不能；
 - 通过待遇挽身——“金手铐”；
 - 通过感情稳心——以心交心；

- 通过事业留人——职业目标。
- 3. 离职面谈：多一个朋友，少一个敌人
- 对于离职的人才，到底留不留？
- 人走茶不凉：离职面谈的3个注意事项；
- “最后的晚餐”：离职面谈的2个关键方法；
- 工具：离职管理五步曲；
- 离职面谈演练与训练。
- 结束：员工关怀与保留的情景剧本的拟写与演练。