

管理能力提升-角色认知

——卓越管理者自我认知与定位——

【课程背景】

作为老板，是否有如下的困惑：

企业重视管理人员的培育与成长，但是管理者如何缩短成长周期，如何减少失误，提高效率，加速成长呢？管理者应该如何认知自己的角色定位？管理者应该如何管理员工，才能真正帮助到企业发展？

作为管理者，是否会有如下的困惑：

管理者应该具备哪些管理技能？员工为何总是积极性不高？如何才能有效培养下属，让下属能力快速提升？有没有特定的方法工具，能真正对员工和同事进行良好的沟通？如何才能快速简单有效的解决工作中的问题，并打造强悍的团队执行力？不要推脱责任，不要回避问题，不要抱怨下属，那就从管理者自己做起！

- 1、让管理者了解管理的基础与定义。
- 2、帮助管理者了解自己的角色定位，避免管理误区，明确哪些是管理者应该做的工作。
- 3、让管理者具备作为优秀管理者的思维和意识，提升内在个人领导力水平。
- 4、让管理者学会合理分配工作与有效任务下达，提升制定目标和计划的管理技能。

【课程逻辑】

- 1、**角色认知**：管理者明确自己的角色属性和考虑问题角度，要知道自己应该放在什么位置。
- 2、**角色定位**：与上下级、同级部门以及内外部沟通合作的视角出发定位管理者。

【培训对象】

公司管理层、主管级以上人员。

【培训课时】

1-2天（视公司实际情况，实际授课内容有取舍）

【培训方式】

讲解分析、角色扮演、模拟练习、实际问题分析解决、案例研讨、互动游戏等。

【培训大纲】

第一部分：管理者角色认知

一、管理的本质

- ◆ 科学的方法

- ◆ 人性的尊重

二、 何谓有效率的管理

- ◆ 有效率的管理，用什么方法衡量

三、 管理者的角色认知

- ◆ 社会中的角色

- ◆ 管理者的角色

演练互动：管理者角色的基本职责

四、 管理者角色转换

- ◆ 业务型管理者—精英型管理者

- ◆ 好好先生型管理者—职业管理者

案例分析：这种情况你怎么办？

五、 管理者应具备的能力

- ◆ 7项能力特征，通过案例进行分享

第二部分：管理者角色定位

一、 管理者角色定位

- ◆ 创业者

- ◆ 问题解决者

- ◆ 资源分配者

- ◆ 谈判者

案例分析

二、 管理者、领导者、执行者的区别

- ◆ 管理者

◆ 领导者

◆ 执行者

小故事板书引入

由小见大；从局部到整体的认识管理者的角色定位

三、 归纳整理知识点

车轮知识答题，巩固知识，深刻认知