

---

## 【领导力精品课程】

### 《MTP 中高层团队领导力提升》

#### 课程起源：

本课程来源于当今世界最为经典的管理培训之一 MTP（Management Training Program /Plan）。MTP 原义为管理培训计划，是由美国在 1950 年代，为有效提高企业管理水平而研究开发的一套培训体系。该体系对欧美和日本经济的飞速发展有着不可估量的推动作用。1990 年代末，MTP 由日本及台湾引进大陆，在企业发展过程中提供了对管理阶层一个有系统、完整的培训方案，广泛为各地企业运用，并取得了良好的成果。

《MTP 中高层团队领导力提升》在保留了 MTP 核心精髓的基础上，结合教练技术、引导技术和新时代员工的特点，对原有部分内容进行了完善和升级。通过多项精心设计的体验式活动，增强参与者对培训内容的理解和感悟，触发参与者主动求变的动机，产生由内而外的华丽蜕变。

#### 课程特色：

聚焦中高层管理者承上启下的角色定位；  
实战体验式培训，引导学员自我发现、主动求变；  
先进的教练技术和引导技术的应用，有效匹配新时代员工的需求和特点。

#### 课程收益：

全面、系统地了解企业中高层管理者应该具备的角色定位和管理理念；  
帮助企业中高层管理者掌握管人、理事的实战工具和方法；  
在企业内部建立一套管理者的统一语言，提升中高层管理团队整体的领导能力。

#### 课程对象：

企业中高层管理者、高潜质的基层管理者

#### 课程大纲：

## 第一部分 管理者的角色定位和转型突破

### 第一章 管理者的角色定位和转型突破

- 一、什么是管理（回归原点）
- 二、管理者的转型突破（五大维度）
  - 1、角色的转变
  - 2、职责的转变
  - 3、方法的转变
  - 4、能力的转变
  - 5、理念的转变

授课方式：案例分析《谭经理的困惑》、《孙主管的解释》；经营管理实战模拟《企业经营实战》；  
体验式项目《飞机大赛》、《画房子》；视频分析《不抛弃不放弃》、《马云访谈》、《不抱怨》

---

## 第二部分 工作管理

### 第二章 计划

- 一、何为计划（回归原点）
- 二、计划常见的误区
- 三、制定计划的科学方法与步骤
  - 1、目标明确
  - 2、掌握事实
  - 3、根据事实进行科学分析
  - 4、拟定多个可行方案
  - 5、决策判断

授课方式：案例分析《海尔的蜕变》、体验式互动项目《资源竞赛》、《智慧大PK》

### 第三章 执行

- 一、执行不力的原因（找到根源）
- 二、状况共有（目标共存、信息共享）
- 三、择人任事
  - 1、人的全面考虑
  - 2、事的综合考虑
  - 3、组织层面的考虑
- 四、有效授权
  - 1、授权的好处
  - 2、授权不足的原因
  - 3、授权的三大原则
  - 4、授权的层次（循序渐进、因人而异）

授课方式：案例分析《朱莉和刘强》；小组讨论《执行不力的原因》

### 第四章 控制

- 一、控制的目的是（在不确定性中确保目标达成）
- 二、控制的阶段（事前、事中、事后）
- 三、控制的方法（事前预防、事中监督、事后总结改善）
  - 1、设置关键检核点
  - 2、工作报告的高效应用
  - 3、听取报告的原则和技巧
  - 4、工作监督的注意事项

授课方式：小组讨论《如何做好工作反馈》、体验式互动项目《使命必达》

## 第三部分 人员管理

### 第五章 部属培育与指导

- 一、为什么缺乏培育或指导不足
- 二、人才培养的途径

---

三、掌握培育的要点

四、工作辅导的技巧

1、工作辅导的步骤

2、新员工的引导

3、团队学习和辅导

4、善用各类辅导机会

授课方式：体验式互动项目《师傅教徒弟》

## 第六章 高效沟通

一、高效沟通的影响

二、高效沟通的原则

三、高效沟通的障碍

四、高效沟通的原则与技巧

1、清晰表达

2、用心倾听

3、善于提问

4、风格匹配

五、团队沟通的原则和注意事项

授课方式：体验式互动项目《一起撕撕撕》；现场测评《天性测评分析》；小组讨论《不同天性的优劣势》、《如何成功管理不同天性的上司/下属/客户》；视频《呼叫中心的一幕》。

## 第七章 掌握人性的激励

一、激励的目的——改善员工行为，创造卓越绩效，留住优秀员工

二、激励的关键——洞悉员工真实需求

（一）马斯洛需求层次工具

1、马斯洛需求层次理论介绍

2、掌握员工不同层次的需求

3、不同需求层次的有效激励

（二）萨提亚冰山模型工具

1、萨提亚冰山模型介绍

2、觉察员工的情绪，培养同理心

3、了解员工的价值观和信念，给予理解和引导

4、了解员工的期待和渴望，反思为什么对其满足的那么少

（三）不同天性员工的不同需求

1、员工的天性差异及不同需求

2、针对性的差异化的激励方式

三、激励时应注意的原则

1、赞美的原则与应用

2、责备的原则及注意事项

3、三明治责备法（回顾过去、直面现实、关注未来）

授课方式：案例讨论《朱经理和柳倩》；实战演练《哈姆雷特》；现场测试《管理行为与需求层次》

---

**课程时长：**3天，6小时/天

**备注：**实际授课过程中，将结合企业具体情况对授课内容进行调整。