

聚人聚心促发展，夯实内功提业绩

----管理者高绩效团队管理

【课程背景】

企业外部的环境不断变化，对经营者来说，今后的展望经常难以预测。但是，为达成企业目的和目标，不断适应新的变化是永恒的课题。为对应迅速变化的管理环境，构筑高效高活力的经营组织，关键在于培养人才！风靡 60 年的经典课程 MTP 为我们提供了一个走向卓越管理者的培训模式。

【课程收益】

- 自我管理：突破原有的心智模式，走出管理误区，重新进行角色归位。学会有效管理压力和控制情绪的技巧。学会与下属、同级、上级全方位高品质沟通技巧。
- 团队管理：掌握部属有效培育与辅导的实战技能，掌握有效授权与激励的方法。掌握高效能团队建设要诀，掌握卓越执行力的实施步骤技能。

课程目标：

- 帮助新晋管理人员系统提升管理技能，完成从专业人员到管理者的转型。
- 帮助经验丰富的管理者消除管理盲区，全面提升管理实战水平。
- 为企业打造高效能的核心中高层管理团队，助力企业实现管理突破。

【课程时长】2 天（6 小时/天，3 小时/半天）

【课程对象】企业各部门各级管理人员

【课程方式】：实战教练指导 经典案例分析 实用工具方法 轻松幽默风趣 师生互动升华

【课程风格】：善于综合运用案例、故事、视频、游戏、互动等多种方式教学，寓教于乐，逻辑清晰，风趣幽默，富有激情及感召力。

【课程大纲】

第一节：团队建设与凝聚力

- 团队的定义你怎么理解的呢？
- 优秀团队的特征是什么？
- 优秀团队与差劲团队在生活工作中有些什么区别？
- 为何要融入团队，团队的作用是什么？
- 是不是大家聚在一起就会有团队精神呢？
- 达到什么条件才能叫团队
- 如何做好企业的人才匹配？
- HR 部门与用人部门的在招选人时有什么分工不一样呢？
- 管理者如何防止在招聘时看走眼？
- 上下一盘棋，行动一张图，聚一群有情有义的人
- 三建客助力团队建设
- 善待员工就是善待企业，管理者要如何经营人心？

第二节：部属培育与指导力

- 为什么各企业都去挖人才？人才帮企业起些什么作用
- 你的下属跟着你干，你能给他什么呢？
- 你是如何理解辅导这两个字的？
- 你是如何带着下属走出迷茫期，帮他做一个全身扫描？
- 你是不是没有时间去为员工培育呢？
- 你做员工培育时，时间精力会怎么分配呢？
- 领导手上的资源是有限的，你要怎么去争取那个有限资源？
- 公司要充分做好读书会，如何让读书会产生更大的价值？
- 为了员工的成长，培育路上要不断的给他哪些阳光雨露？
- 为了员工的成长，项目一结束后要如何带着他们做复盘呢？
- 管理者如何批理复制优秀人才？
- 你有无给你的部下做过职业生涯规划？具体怎么做呢？

- 培育辅导下属的三种方式及优缺点
- 管理者如何带教我们的下属呢？
- 管理者有效辅导一线员工的四阶法
- 管理者有效辅导一线员工的注意事项
- 管理者不同的辅导对象匹配不同的辅导技巧
- 如何辅导不听话的部属？
- 如何辅导老犯相当错误的部属？
- 如何识别辅导下属的时机？
- 当下属带着问题或拿着方案来找你征询或请示时，你会怎么做？
- 当你陪着下属去执行某件事时，你会怎么辅导他呢？
- 管理者如何与绩效较差的员工做绩效辅导面谈呢？

第三节：知人善任与沟通力

- 管理者如何理解沟通的核心内容呢？
- 职场沟通的本质核心底层逻辑是什么？
- 沟通的三个态度与三个层次
- 沟通中的三个绊脚石
- 沟通效果中的三要素
- 沟通中的基本原理图
- 中国人与中国人沟通要注意的内容有哪些？
- 怎么避免下属在工作中，老是来烦你问你或做错了事？
- 彭经理给属于布置工作，为何指令失败了，要怎么去沟通安排工作呢？
- 管理者下达指令都有哪些口气
- 如何向上管理
- 如何向下管理
- 如何平行管理
- 视频解析案例 1：对下要怎么沟通
- 视频解析案例 2：命令式沟通
- 视频解析案例 3：同理心沟通
- 视频解析案例 4：对上要怎么沟通
- 视频解析案例 5：跨部门沟通
- 如何把话说清楚，讲到位
- 如何把话听清楚，听明白

第四节：员工授权与激励力

- 为什么有些管理很忙却没忙出成绩？，有些管理者不忙却能出成绩
- 授权的定义是什么呢？如何正确的理解授权？
- 授权的好处与优势是什么？它让三方各自有什么好处
- 王先生的做法对？如何解决这个问题呢？员工有权与无权的差异在哪？
- 秦孝公是怎么给商鞅授权的？
- 有些管理者不愿不肯不敢授权的原因是什么？
- 授权步骤之 1：定任务
- 授权步骤之 2：定人员
- 授权步骤之 3：定方式
- 授权步骤之 4：做沟通
- 授权步骤之 5：做防止
- 授权步骤之 6：做跟踪
- 授权步骤之 7：做解决
- 激励的定义是什么？人是人性占多数还是动物性占多数？
- 不同年代的人，不同的人员，不同家庭，关注点有哪些不一样呢？

- 为什么加薪满足不了员工，只能让他高兴一会？
- 我们的人员是性本善还是性本恶呢？
- 员工潜能力量的被激发，与什么会更有关呢？
- 为什么我给员工加薪，不加还好，一加反而更消极工作？
- 给钱也不是人人都给，如何让奋斗者与雷锋不吃亏呢？
- 如何激发下属的奋斗精神？
- 部下找你理论，为何不给他加薪晋升？为什么不公平？你会怎么处理？
- 你的部下要有什么思维才有机会提名升到下一级呢？
- 榜样激励----为员工树标杆使众人仿
- 目标激励----激发员工前进与调动积极性
- 愿景激励----共同目标共同看见更有向心力
- 竞赛激励----激活员工你争我赶的士气
- 荣誉激励----发挥帽子作用，给予职称/锦旗
- 情感激励----让下属在感动中去奋力打拼
- 成长激励----给下属阶梯让其不断成长进步
- 赞美激励----效果奇特的零成本激励法
- 沟通激励----下属的干劲是“谈”出来的
- 授权激励----重任在肩的人更有积极性
- 信任激励----诱导他人意志行为的良方
- 文化激励----用企业文化熏陶出好员工
- 宽容激励----用胸怀宽广会让人甘心效力
- 负面激励----用危机意识的唤醒人的斗志
- 其它激励----管理好我们自己的态度，行为

第五节：目标落地与执行力

1. 什么是执行力
2. 执行力是企业 and 个人的真正核心竞争力
3. 阻碍执行力的八大病症：怨、傲、推、糙、拖、靠、懒、盲
4. 执行铁军队伍的两大标准：一个人像一只队伍，一支队伍像一个人
5. 高效执行的六项修炼：主动链接、团队协作、结果导向、责任担当、追求卓越、高效沟通

案例：巴顿将军的指令，女企业家的执行力，董明珠的执行力

6：管理者的第一个闭环：

- 一个反省
- 二个传授
- 三个解决
- 四个到位
- 五大追踪
- 六大机制

7：管理者的第二个闭环：

- 目标要精，如果贪多就会嚼不烂
- 计划要细，把计划做的有操作性
- 沟通要明，把理解与领会要抓好
- 工具要简，要会看会用教会检
- 控制要准，抓好过程节点里程碑
- 反馈要透，不要去计较你的表扬
- 奖励要公，论动行赏与秋后算账

---完---