

---

# MTP 卓越管理与发展全能技巧

(2天经典版)

## 第一篇 管理角色与认知

### 第一章 管理角色与认知

#### 一、管理的意义

#### 二、管理者的角色与功能

- 1.承上启下
- 2.角色转变
- 3.职责与方法的转变
- 4.能力转变
- 5.心态转变

#### 三、双方的期望

- 1.描述你心中所期待的上级
- 2.描述你心中所希望的下属
- 3.小组意见整理
- 4.总结

#### 四、有效管理系统思维

【管理者遇到问题手足无措怎么办？行为的背后是思维在推动！六合思维：突破思维的局限】

- 1、平衡思维与系统思维
- 2、管理思维格局的再建
  - 1) 道术器心法势
  - 2) 六合思维再造（上下左右前后）
  - 3) 高度深度广度角度的思维再建

练习：如何发现深层次问题（升维）

#### 实战演练

案例分析:陈五的烦恼（新任管理者的困惑）

#### 小组讨论

## 第二章 卓越工作管理之 PDCA

### 一、公司战略到目标管理

1. 科学化的管理
2. 目标管理

- 目标设定
- 目标分解

案例分析：实战目标分解练习

【管理者要目标，员工嘴上答应心理并不太愿意,怎么办？员工光有能力还不行，还需要有强烈的行事意愿！目标提示帮能解决这一痛点,让更多员工愿意与您一起实现目标】

- 目标提示 (Can\*Will=Must 能力\*意愿=目标达成)

3. 工作管理的循环---PDCA

### 二、计划力

1. 计划的核心要点
2. 5 分钟计划

### 三、执行力关键点

1. 要有高效反馈
2. 信息及时共享
3. 要有统一标准

案例分析: 没有责任感的年轻人

游戏和活动: 资源竞赛 / 巧传数字

## 第三章 用人不疑 之 实战授权力

### 一、高效授权认知

1. 授权的重要性
2. 为什么没有授权?或授权不足?

案例分析：总部的任务

【我也想授权但是不知从何说起？授权的背后需要提前计划，这些我们都帮您规划好了，八大步骤助您的团队齐心协力，旗开得胜！】

### 二、提升生产力的授权步骤

- Step 1：表达信任
- Step 2: 说明目标
- Step 3: 工作日程
- Step 4: 设立工作准则

- 
- Step 5: 确定决策范围，给予权限
  - Step 6: 征询意见
  - Step 7: 提供支持
  - Step 8: 监督反馈

### 三、授权的八大层次

### 四、授权前选贤任能的因素

1. 工作范围
2. 能力
3. 兴趣
4. 潜能
5. 时间

视频学习：提升生产力的高效授权

## 第四章 双赢协作之中式沟通力

### 一、建立无障碍的管理沟通环境

【管理和沟通都是一门艺术,没有标准答案怎么办?以道驭术上之上策也!有术无道止于术】

1. 及时反馈 麻烦全没
2. 主动聆听 以心换心
  - 1) 善于聆听下属的好声音
  - 2) 善于聆听上司的弦外之音
3. 简化语言 事半功倍
4. 双赢沟通 同理相处

### 二、管理沟通的核心技巧

1. 赞美与批评的艺术
2. 请求与说服的技巧
3. 找对人，说对话的技巧

### 三、360度实战沟通技巧

1. 向上沟通要有胆
2. 向下沟通要有心
3. 平行沟通要用脑

角色扮演：双赢跨部门沟通

案例分析:飞机失事的原因 / 李部长的错吗？

游戏与活动:天降奇蛋

游戏与活动:头脑风暴

## 第五章 深入人心之合一激励力

### 一、直击管理激励的核心

1. 为什么要激励

---

## 2. 激励的核心是什么（人性激励 需求为上）

【那么多激励的方法用了也没有用，怎么回事？管理者需要学会透过表象看实相，透过表面看核心！】

经典案例分析：一项新任务

### 二、激励的基本理论与运用要点

1. 需求理论在管理上的运用要点
2. 公平理论在管理上的运用要点
3. 期望理论在管理上的运用要点

练习：辨别需求征兆（马斯洛需求层次理论在管理中的实战运用）

### 三、激励的核心魔法

1. 关心激励
2. 尊重激励
3. 荣誉激励
4. 赞赏激励
5. 授权激励
6. 负向激励
7. 其他激励