

---

# 《中层管理突破与干部管理技能提升》

## 【课程方式】：

全程运用体验式学习，完全区别于传统的授课方式，彻底改变了以往“听听激动，想想感动，回去不动”的培训效果，真正提升到学员的素质，并令到学员在日后的工作、生活中激发潜能创造出前所未有的业绩，课程通过游戏活动、互动交流、导师讲授、角色扮演、激情节奏、案例分析、头脑风暴、实景演练

## 【课程背景】：

打造好中层——我们的企业才不会“腰疼”、战略才不会“流产”；  
好中层是火——能够点燃团队的奋斗激情、提高团队的战斗能力。  
没有一支训练有素的中层管理队伍，则很难塑造企业的执行力、凝聚力及文化力，而企业的高绩效、高成长及高发展也只能是空谈，其结果是高层有战略，员工无执行，或者是员工想做却不会做、会做却不想做。

---

打造优秀的中层队伍是企业的“百年大计”，且刻不容缓。企业经常有这样的苦恼，优秀基层被提拔为中层后，往往是少了一位优秀的员工，却多了一位不称职的中层，员工离职实质就是炒直接上级的鱿鱼。所以，打造企业新中层的《中层管理突破与后备干部提升》培训是当前中国企业最受欢迎的培训课程。

## **【课程内容】**

### **第一部分、中层管理者的突破**

#### **壹、中层管理者的心智突破**

- 1、 改善心智模式、重塑职业梦想
- 2、 跳出圈子从思维开始
- 3、 关注圈与影响圈多管理者的突破

#### **贰、中层管理者的信任突破**

- 1、 中高层管理脱节源于信任
- 2、 高层不愿授权源于信任
- 3、 跨部门沟通不顺畅源于信任

- 
- 4、 不信任是企业发展中最大的内耗
  - 5、 信任突破活动体验：二人对话、人生旅途

### 三、中层管理定位突破-

- 1、 做一个什么样的管理者值得思考？
- 2、 中层管理者的真实现状调查与分析
- 3、 中层管理者的信念危机
- 4、 中层管理者的角色定位是什么？
- 5、 中层管理者的二八定律（20/80）领导与管理的角色分配
- 6、 中层管理者的管理角色定位

## 第二部分、后备干部管理技能提升篇

### 一、后备干部的“情景式”管理（团队管理、目标管理、沟通管理）

情景式管理体验课程

情景：一个团队分成七个工作组，模拟企业中不同部门或者各个分支机构，通过对任务的下达，部门的沟通，目标的聚焦，团队的协作、目标的监管、领导力的体现、执行是否到位开延伸出企业管理存在的一系列问题……

中层管理者发现问题——分析问题——解决问题

---

## 高效团队管理的几大关键

- 1、团队管理的关键之一、“团队领导战略是否正确)
- 2、团队管理的关键之二、“团队的核心文化是否具备)
- 3、团队管理的关键之三、“团队成员的价值观是否正确”
- 4、团队管理的关键之四、“团队是否有士气，有激情”
- 5、团队管理的关键之五、团队是否有团队精神，有大局观

## 后备干部的技能提升之目标管理-----唯有目标、方行致远

- 1、管理的本质就是目标管理
- 2、管理就是“搭班子、定战略、带队伍”
- 3、管理就干好两件事情：带好团队管好人
- 4、管理就是把企业的目标变成员工的目标
- 5、定量目标和定性目标-----从定性走向定量
- 6、中层管理的本质就是目标管理
- 7、规划制定与工作排序-----计划制定五步骤（案例练习）
- 8、计划执行与问题解决-----PDCA 与问题分析解决
- 9、目标跟踪与控制办法-----收集信息/给与评价/反馈调整

---

## 二、后备干部的技能提升之沟通管理-----沟通从心开始

- 1、管理的问题都源于沟通-----沟通无漏斗，共识必达成
- 2、如何沟通-----向上沟通/平行沟通/向下沟通，
- 3、**视频教学：（刘伯承与李云龙）**
- 4、互动体验：折纸练习

## 三、后备干部技能提升之时间管理-

- 1、时间管理的本质：
- 2、时间管理的目的\_
- 3、时间管理的对象：
- 4、时间管理的方法：
  - 1) 、自省法则
  - 1) 、 80/20 工作原则
  - 3) 、 ABC 工作法
  - 4) .四象限工作法则

## 四、后备干部的技能提升之执行管理-----没有任何借口的执行力

- 1、中层管理的职责在于执行---不要把任务当结果**(视频教学)**

---

2、执行力不好的原因探讨---文化、胆识、老好人、制度

3、打造系统执行力的六个步骤--

目标为王/计划为器/排序为顺/执行为主/监督为秩/奖惩为基

4、执行就是“死命令”中层只为结果而战

5、管理执行工具“戴明法则 PDCA”演练

6、飞夺泸定桥（中层执行力管理）

7、凡事讲两篇，我是一切根源，杀一儆百（视频教学：孙武练兵）