

五维升“管”——管理迭代与突围

【课程背景】

从专业到管理的话题，不仅仅是新晋管理者的必修课，也是企业中层干部的必修课，转变的不仅仅是能力的提升，更是思维，意识，素质，领导力的综合过度，企业中常常出现的如下现象皆是这个话题的辐射

- 1、前端的人员总认为后端的行政管理为自己制造了很多麻烦，而中层管理者又无法很了的协调这个过程。
- 2、流程是成本的关键，而一群专业性很强的人却很难让一个项目的流程变得简洁明了实效，中层管理者在这当中如何发挥作用？
- 3、制度不可能解决所有问题，面对制度的过度规范与制度的缺失，中层管理者如何平衡？
- 4、以前的管理者靠资历晋升了，现在越来越多的年轻管理者是因为有一技之长而被重用，如何让年轻管理者因一技之长而发挥，而不是因一技之长而障碍？高层，中层都在面临着这个基础的课题，这也将是互联网时代下对人选育用留，对工作 PDCA 的另一种管理哲学基础。

【课程对象】

中层管理者、部门主管、核心岗位管理者、新晋优秀管理者

【课程时长】

1-2 天（6 小时/天）

【课程收益】

- 1、个人管理思维：从专业型人员向管理型人员转变，从职能、习惯、思维、人际等方面阐述其核心要述。
- 2、个人管理能力：全面提升管理者综合管理技能，以“管理+运营”的模式带动整个团队更高效率的运营，做好人员保障。

3、团队领导与激励：全面改善管理者在团队激励方式、人才培养技巧、团队文化建设方法、管理制度优化等的工作方法和技能。

【课程大纲】

课前导读：什么是比金钱更有效的激励？

案例：90 后的员工说离职就离职

管理纬一：重拾环境，丢弃经验

1.权威没了，还怎么管？

1.1 新时代特征

1.2 新时代员工特征

1.3 预管理，先变心

2.逃离“北上广”，挣脱经验

2.1 环境变了，你还不不变？

2.2 经验不管用了，你必须变

案例：老员工拿老经验管理新时代员工

3.淘汰你的思维模式

3.1 了解思维模式的定义

3.2 了解心智模式的定义

案例：离婚女人的女儿婚姻观

4.掌握信息的人掌握权力

4.1 掌握权力与信息、管理的关系

5.权力正在转移甚至颠覆

5.1 了解权力转移的含义

案例：员工不喜欢被提拔，好恼火

6.个体正在崛起，非权力领导力

6.1 了解管理者和被管理者的区别

管理纬二：脱胎换骨，经营改变

1.卓越的管理者必须是经营者

1.1 了解管理和经营的区别

2.纯粹型管理与经营型管理的关键区别

2.1 了解纯粹型管理的弊端

2.2 了解经营型管理者的行为准则

案例：去银行办理业务，他没错，到底谁的错？

3.管理的核心运用资源，达成目标

3.1 了解管理中的资源和目标

3.2 了解企业内部达成共识的重要性

3.3 了解企业中的两种人

案例：小女孩买糖果，借助资源，成全自己

管理纬三：力挽狂澜，争做表率

1.五维管理：让你的下属来管你

1.1 了解如何管理上司的逻辑

2.五维管理：与你的下属达成联盟

2.1 了解和上司构建目标联盟的重要性

3.五维管理：做好自我管理

3.1 了解给自己定微目标的重要性

案例：老板面试员工，一定要请吃饭

4.五维管理：改变自己影响别人

4.1 了解什么是关注圈和改变圈

案例：早上起床动作，察觉你的习惯

5.五维管理：主动管理自己的精力

5.1 了解如何主动管理自己的精力

案例：两种人对听课的看法，不同发展之路

6.五维管理：放大自己的改变

6.1 了解生活中如何应用关注圈和改变圈

管理纬四：实践真知，巩固地位

1.经营型管理突破火炉原则

1.1 了解火炉原则的四个特征

2.经营型管理突破制度错位

2.1 了解什么是制度错位

案例：员工奖励如何做？

3.视频教学：服从是军人的天职

了解人们对服从的认知

4.视频教学：盲从与服从的本质区别

了解对服从标准达成共识的重要性

5.视频教学：为何会沟通不顺畅

了解 why 和 what 提问法则

管理纬五：后喻时代，激活赋能

活动案例教学：团队实践合作式沟通

1.高、中、基层应该承担的职责是什么

1.1 了解高层、中层、基层的工作职责

2.管理者的重要使命:让对方变得更重要

2.1 了解管理的核心使命

案例：英国伯爵的故事，引发思考

3.管理者激励人心的 4 大法则

3.1 了解如何激发挑战

4.木桶原理:从关注短板到关注长板

4.1 了解木桶原理