

## 领导力管理核心五任务

### 课程背景

企业的中层管理者很多都是从员工提拔起来的，他们会做事却不一定会带人，也很少经过系统的培训，他们的经验大都是来自于复制前一任或是靠自己漫长地摸索。

没有清晰的自我定位、没有标准和系统、没有科学的管理理念给企业带来的永远都是先制造问题，再来救火。因此，如何系统地培养企业中层管理者，成了当今企业的一个重要课题；谁赢得了中层，谁就赢得了企业的未来。

如何从技术走向管理，从做事走向带人，从“游击队”走向“正规军”？

如何从单打独斗走向团队协作，从管理者走向领导者？

经典课程《管理核心五任务》恰恰完美的解决了这些痛点。

### 课程时长

2-3天

### 目标人群

企业内承上启下的管理者及有潜力的未来管理者。

### 课程模型



## 课程特色

采用“全员参与+行动演练”，旨在参与中“悟道精髓”，演练中“得到实践”。

穿插“管理案例”，旨在通过“情境再现”，找出“组织痛点”，得出“方法”。

采用经典游戏，让学员在欢乐中得到启发。

专业测评报告，提升自我认知。

## 课程大纲

### 一、管理者的角色定位

高效团队的基本概念

明确管理者的角色

故事-《李明的烦恼》

管理与领导的区别

【经典理论】：盖洛普路径

管理者做好管理的 12 个问题

团队现状自评复盘

### 二、任务 1：选择人

管理者该如何选人、用人

深度认识【优势理论】

只要功夫深，铁杵一定能磨成针？

木桶原理在当今是否还适用？

经验不完全代表能力

不要教猪唱歌，要教兔子赛跑

员工绩效= 技能+知识+天赋才干

把合适的人放在合适的位置上

### **三、任务 2：要求人**

特定任务下员工发展的四个阶段

员工做好工作的要素：能力和意愿

工作内容诊断-披萨模型

指导行为 VS 支持行为

针对四阶段的四种授权手段

《经典游戏》-谁是最中意的上司

个人领导风格报告深度解读

### **四、任务 3：激励人**

重赏之下必有勇夫？

有钱能使鬼推磨？

管理者激励能力调查

马斯洛需求理论

赫兹伯格双因素理论

演练：认可员工的四步骤

【团队共创】-激励百宝箱

营造“游戏化”的组织氛围

职场四世同堂-代际激励

### **五、任务 4：培养人**

辅导流程-互动精要模型

开启讨论

澄清资料

发展方案

达成共识

总结讨论

辅导强化练习

成功型辅导案例-【高难度升级项目】

二人一组互动演练

观察员及培训师点评

观看正面示范录像

改进型辅导案例-【难辅导的技术骨干】

三人一组互动演练（主管、员工和观察员三个角色）

观察员及培训师点评

观看正面示范录像

演练者自我总结及提升



## 六、任务5：评估人

认识绩效评估体系

标杆企业的绩效体系分享

透过结果看本质-反馈的魅力

引导活动：提升团队整体绩效

企业实际案例解析

## 七、答疑与行动计划

