

《管理能力提升训练》

培训对象及课时

- 企业各层级管理者、储备干部
- 2 天（12 课时）

授课方式

- 小组讨论+案例研讨+现场演练

课堂要求

- 分组研讨，按 6-8 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸每个小组至少需要 4 张，A4 纸若干张；
- 准备彩色白板笔、宽胶带、双面胶每个小组 1 个。

课程纲要

第一单元：管理者角色认知

- 小组讨论：什么是管理？
- 管理者的三大任务：整理、沟通、改善

- 管理者的分工与定位：从纵向看问题到立体看问题

- 作为下级的管理者角色

案例研讨：当民意与上意冲突时怎么办？

- 作为上级的管理者角色

案例研讨：从业务高手到管理高手

案例研讨：从好人经理到职业经理

- 作为同事的管理者角色

案例研讨：做好内部客户

- 管理者五项基本技能

第二单元：团队建设技能

- 小组讨论：什么是团队？

- 如何选择团队成员

案例研讨：团队发展阶段与团队成员特点

- 团队不同发展阶段与管理方式

成立期团队管理

动荡期团队管理

稳定期团队管理

高产期团队管理

- 管理反思：你所带领的团队所处阶段与管理方式是？
- 案例研讨：如何打造团队精神

第三单元：目标管理技能

- 案例研讨：什么是目标管理？
- 小组讨论：是什么在影响目标的实现？
- 目标达成的五个关键要素：目标分解、策略、计划、资源、过程控制
- 案例研讨：洛杉矶水晶大教堂
- 分解目标的方法

案例研讨：四维度法

案例研讨：空间法

案例研讨：时间法

案例研讨：目标与关键结果法

- 现场演练：运用目标与关键结果法分解核心工作目标
- 小组讨论目标设定的基本原则
- 从 SMART 到 SAIL

第四单元：工作推进技能

- 计划 VS 变化？
- 工作分解的四个步骤

案例研讨：如何分解工作

现场演练：某项工作任务的分解

- 执行就是有结果的行动

态度不是结果

职责不是结果

任务不是结果

- 案例研讨：下属说“我不会”时怎么办？
- 案例研讨：说过了讲过了还是做错怎么办？
- 小组讨论：什么是控制？
- 小组讨论：控制的难点是什么？
- 过程控制的四大内容
- 过程控制的三个方法
- 现场演练：为某项工作设计控制节点

第五单元：管理沟通技能

- 人际沟通的核心

- 小组讨论：管理沟通的核心是什么？

- 案例研讨：管理沟通与行为驱动

- 行为驱动的基础：一致性原则

- 行为驱动的要素：

案例研讨：信任与沟通

案例研讨：利益与沟通

案例研讨：情感与沟通

- 行为驱动的工具：

PDP 性格测试

案例研讨：如何与不同性格的人进行沟通

- 现场演练：如何与下属讨论工作业绩

- 企业沟通体系的建立

- 小组讨论：如何开好早会和夕会？

第六单元：领导激励技能

- 案例研讨：遇到这样的员工怎么办？

- 员工成长等级与情景领导力

命令式领导要怎么做

教练式领导要怎么做

支持式领导要怎么做

授权式领导要怎么做

- 让员工自动自发：聚焦法的应用

数据、体验、理解、决定

现场演练：聚焦法应用

- 团队训练的步骤
- 团队训练系统打造
- 案例研讨：常见的激励误区
- 员工的需求与激励分级
- 非财务性激励：赏识管理
- 赏识管理的核心四要素
- 赏识在日常工作中的具体应用

如何正确的批评员工

如何正确的表扬员工