
关键跨越—从业务高手到优秀主管

【课程背景】

在企业管理过程中，企业领导往往会根据实际工作需要，将企业内部的技术骨干、业务骨干、劳动模范等行为技术操作方面优秀的人员调整到管理层面来进一步发挥作用。对于这些新任管理者而言，需要认识到角色认知与定位的重要意义，需要正确及时地进行角色认知与定位，进而确保及时有效地投入新的工作岗位中去。由技术骨干成为管理者，需要正确及时地进行角色认知与定位，因为角色的认知与定位是工作的基础与支点，通过角色认知与定位，可以认识管理、认清自我、分析环境、进入角色，才可以更加明晰自己该干什么、管什么、怎么干、怎么管等等。但是事实证明很多技术骨干在成管理者之后，因为管理知识的缺乏还停留在以前的工作状态，难以适应岗位，工作效率低下。所以管理者首先要拿到“上岗证”。

【授课指引】：1、培训中采用“学员参与+行动演练”，旨在参与中“悟道精髓”，演练中“得到实践”

2、培训中穿插“管理案例”，旨在通过“情境再现”，找出“问题根源”，得出“解决方法”

【课程对象】：新晋管理者，基中层管理者

【主讲老师】：张志超

【课程时长】：1-2 天版（每天 6 小时）

【课程收益】

- 1：完成从业务高手到优秀主管的思想转变，从被管理到管人
- 2：通过下属的三级心里对抗描述管人过程中的痛点及破除的方法
- 3：完成从业务高手到优秀主管的意识转变从低头做事到抬头
- 4：运用点线面，三个维度培养管理者的全局思维
- 5:完成业务高手到优秀主管的角色转变从队员到教练
- 6：运用教练式的引导和发问技巧完成对下属的赋能，促进他们的成长
- 7: 通过管理者的素质模型，进行自我对照，找准差距，有的放矢的进行改进
- 8：运用积极心理学塑造自己管理岗位的积极心态
- 9：运用当责的心态及 RAIC 当责管理工具在实际工作中拿到团队结构
- 11：描述心理学及 NLP 逻辑层次在沟通当中的有效应用
- 12：运用积极性反馈促进下属的行动
- 13：运用发展性反馈修正下属的行为
- 14：运用性格识别技巧做到人事匹配形成团队合力

【知识体系】：NLP 语言神经学+CP 教练技术+MP 管理心理学+DISC 性格分析

【课程大纲】：

关键跨越-从业务高手到优秀主管的四个蜕变途径

途径一：管理者的角色认知与定位

-
- 1：新晋管理者的三大转变-从被管理到管人，从低头做事到抬头看路，从队员到教练
 - 2：下属三级心里对抗的破除和冰山模型的分析明确管人的痛点和方法
 - 3：通过管理者的胜任素质模型找出差距，明确方向
 - 4：加强自我约束，不断完善技能，塑造个人的职位影响力
 - 5：新时期管理者的角色定位成为教练，实现人性化的管理，塑造个人的魅力
 - 6：积极心态和理性信念的转变做团队中的发光体

工具：管理者的胜任素质模型、下属三级心理对抗的破除、情绪ABC管理理论、积极心态的塑造

途径二：关键跨越之管理事篇—推动执行，当责不让拿结果

- 1：表面负责任和真正当责的差别
- 2：衡量当责的唯一标准是否有利于组织的终极目标及有效结果的达成
- 3：结果的三要素及运用结果三要素的汇报及布置工作技巧
- 4：以终为始结果达成的目标分解技巧以终为始的结果达成，计划分解及落脚到5W2H的行动方案
- 5：结果达成中的闭环管理及有效把控技巧

工具：当责的标准，结果三要素，以终为始的结果达成及分解技巧，

途径三：关键跨越之跟进反馈的技巧

- 1：NLP 逻辑层次在沟通当中的运用
- 2：基于 NLP 逻辑层次沟通反馈中的误区
- 3：运用 BIA 积极性赞美技巧促进下属的行动
- 4：运用 BID 发展性反馈技巧修正下属的行为
- 5：沟通反馈中评判与观察的区别及练习
- 6：罗森塔尔效应、期望理论、标签效应在沟通反馈中的运用
- 7：贴标签，树榜样，建氛围积极团队氛围的营造

工具：BIA 积极性反馈的技巧和方法；BID 发展性反馈技巧与方法。评判与观察的区别；

积极性氛围的营造

四：关键跨越之人事匹配团队合力打造

- 1：通过 DISC+PDP 专业性格的测评与解读，让管理者深入掌握不同个性员工的不同特点
- 2：描述每一个 DISC 个性的差异化及在管理工作中注意的细节与角度。
- 3：运用基于不同个性员工的沟通技巧，个性化的沟通与管理发挥每个员工的潜力
- 4：通过高绩效团队的模型明确方向找到差距

工具：DISC+PDP