

课程简介

课程背景

随着全球化进程的加速，企业面临更加激烈的市场竞争，对管理者提出了更高的要求。不仅需要具备扎实的专业技能，还需要有卓越的管理思维和领导力，以便在复杂多变的商业环境中保持竞争优势。

企业要实现可持续发展，必须培养出一批具有战略眼光、能够引领变革并激发团队潜能的领导者。这促使企业和教育机构加强领导力培训，以应对不断变化的业务环境和人力资源需求。

通过学习先进的管理理念和领导技巧，帮助管理者和领导者更好地适应市场变化，把握市场机遇，从而带领组织在激烈的市场竞争中脱颖而出。培养管理者的系统思考能力和战略眼光，使其在面临复杂问题时能够迅速做出明智的决策，引领组织朝着既定目标前进。通过有效的沟通和激励手段，激发团队成员的积极性和创造力，增强团队凝聚力，打造高效协作的团队文化。

课程收获

- 1、建立对管理的整体和系统思维，理解从问题，思路，系统，方法，到动作的管理线索
- 2、理解管理者在企业里应承担的责任，角色身份，应表现出的态度和意识
- 3、掌握把工作管好的方法和技巧
- 4、掌握带人带团队的方法



课程对象

本课程适合企业管理者。

课程大纲

导言

- 最近事件引发的思考
- 管理的关键词
- 管理的关键点
- 管理不能复制

第一部分：管理者的自我定位

- 互动：管理的自我测试
- 深度思考：为什么你是管理者？
- 什么是自我认知？
- 弗洛伊德的自我认知理论基础：本我、自我、超我
- 弗洛伊德的自我认知理论基础：潜意识、前意识、意识
- 心理学上对成熟定义的标准：自知+自控
- 思考：机会是留给有准备的人
- 做事的方法：用嘴巴、用脑袋、用行动
- 如何做思维的转变
- 管理者现状分析：压力事件的来源
- “华为裁员”的事件思考
- 如何达到效果：调整舒适区
- 管理的现状深度思考
- 管理者的角色认知
- 管理者角色定位的误区
- 管理者的风格定位
- 管理思维需要迭代：案例参考阿里巴巴三板斧
- 管理能力坐标模型
- 杰克韦尔奇对于管理者的要求“4E1P”

第二部分：管理者的自我管理

- 管理的本质是“自我管理”
- 案例参考：李嘉诚的自我管理&王石的自律
- 工作动力的来源——思考：为什么要管理？

- 马斯洛的需求层次分析
- 放眼未来，不要一叶障目
- 用正确的态度去面对工作
- 周鸿祎演讲：不要以“打工心态”工作
- 一场球赛引发的思考：用“老板心态”去工作
- 如果做到“老板心态”
- 树立目标，加强危机意识
- 平衡关注圈和影响圈
- 优秀管理者的评估标准
- 深度思考：我们离标准还差多远？
- 自我管理的关键点一：意愿
- 自我管理的关键点二：坚持
- 管理者须做好表率：“大哥”成龙的案例分析
- 以身作则的重要性
- 自我管理的心理学效应：黄金规则

第三部分：团队人才识别与培养

- 如何做好团队建设
- 组建团队靠自己：招聘不仅是 HR 的事
- 如何组建自己的团队
- 深度思考：什么是团队？
- 团队合作的效果：1+1=？
- 探讨：什么样的团队是好团队？
- 狼性团队带来的启示
- 优秀团队的 7 个特征
- 团队建设的要素
- 对于团队成员的深度思考
- 管理者的重要角色：成为教练
- 如何做教练？——经理效应分析
- 团队管理的三个重点：员工保有、员工关怀、价值挖掘
- 团队目标的建设

- 团队制度的建立

第四部分：团队的文化建设

- 什么是企业文化？
- 案例分析：阿里巴巴的企业文化分析
- 什么是使命、愿景和价值观？
- 文化建设的要素：MI、VI、BI
- 案例分析：京东的“支援一线文化”
- 案例分析：海底捞的“服务文化”
- 思考：我们如何做好“服务文化”
- 主文化与亚文化的建立
- 团队的重要文化：建立工匠精神文化
- 如何建立学习型团队
- 如何建立“领导者”文化
- 如何打造强有力的“执行文化”
- 团队文化的塑造

第五部分：团队的用人之道

- 如何理解团队沟通
- 沟通的结构
- 沟通的方式与工具
- 人岗匹配
- 因人定岗 vs 因岗定人
- 人际关系的状态分析
- 沟通的障碍与方法
- 感知觉偏差
- 正视冲突：或许也是一种机遇
- 如何建立共赢思维

第六部分：团队的激励与绩效提升

- 激励是如何产生作用的

- 激励理论：赫茨伯格的双因素理论分析及应用
- 金钱激励的局限性
- 有效激励的特征
- 给予有效激励的要素
- 激励的时效性
- 激励的重要方法：快速响应
- 激励的重要方法：倾听一线的声音
- 换位思考：刘强东的案例分析
- 用心关怀：顺丰王卫的案例分析
- 激励理论：克雷顿·奥尔德弗——ERG 理论分析及应用
- 温暖的作用：哈利·哈洛——小猴子的实验
- 走访本身也是一种激励与关心
- 用心管理的重点：学会接纳、求同存异；尊重我们的员工；让员工有家的感觉