

《中层管理者能力提升培训》

赋能创新成长 驱动效能升级

主讲：张子斌老师

【课程背景】

当前企业在经济下行，未来发展大趋势不明朗的前提下，内外部环境变得复杂、模糊、易变、不确定，企业如同在硝烟弥漫的战场中前行。若想突出重围，越来越多的企业开始关注组织效能。

提升企业管理团队的综合能力，即是提升组织效能最好的方式之一，尤其是企业的中层管理干部队伍，作为企业的中坚力量，其综合能力的提升至关重要。

基于这样的背景，本次课程旨在针对中层管理者的角色认知、工作逻辑思维转变、管理技能的提升等方面的内容，通过案例复盘、模拟演练、知识点讲授等方式，将每个关键环节的核心知识点，进行分析和归纳总结，既能让大家受到启发，又能学以致用。通过中层管理者的能力提升，实现企业在运营过程中的组织激活，提升效能的目的。

【课程收益】

- 明确中层管理者的管理角色认知，理解岗位价值的重要性，突出使命感和认同感
- 掌握中层管理者的工作逻辑和思维，即如何聚焦业务，赋能业务，实现从职能思维到业务思维的转变，从协同支持思维到经营管理思维的转变
- 提升中层管理人员的管理技能，即“四力模型”--领导能力、执行能力，沟通能力、用人能力

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业中层管理人员、中层后备干部等

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、如何理解中层管理者的角色及价值

1、如何认知中层管理人员的角色

- （1）组织之中的桥梁和纽带

- (2) 团队的管理者和领导者
- (3) 业务的推动者和执行者

2、如何理解中层管理人员的价值

- (1) 对组织战略实施的支撑作用
- (2) 对团队绩效提升的关键作用
- (3) 对组织文化传承的推动作用

3、中层管理人员需跨越三大鸿沟

- (1) 能力阶
- (2) 性格阶
- (3) 底色阶

二、如何强化中层管理者的逻辑和思维

1、中层管理者基础思维建设

- (1) 逻辑思维的强化
 - 学习形式逻辑：如推理逻辑等，总结用于团队管理的应用
 - 非形式的逻辑；如稻草人谬误，提升说服力，用于管理策略制定
- (2) 系统思维的培养
 - 理解系统构成：如项目管理，能从整体视角优化管理和资源配置
 - 学习系统动力：如激励管理，能从动机理论系统分析激励有效性

2、中层管理者管理思维的拓展

- 战略思维塑造：会内外部环境分析，总结机遇和挑战，为部门战略规划提供依据
- 创新思维激发：培养对新技术和新机会的敏感度，将可借鉴的创新要素融入管理
- 决策思维优化：学习决策分析的工具，建立决策反馈机制
- 问题解决思维：掌握行动学习的问题解决四步法-问题界定、探索原因、确定防范、执行评估

三、如何做好中层管理者管理能力提升

1、如何提升中层管理者的领导能力

- (1) 如何认知领导力
 - 领导和管理的区别
 - 领导力的三个角色
 - 领导力的三个层级
 - 领导力的核心-影响力的五个层次
 - 领导力的五权

(2) 如何提升领导力

提升领导力的5G (Give) 法则

- 给方向-共起愿景
- 给方法-共享知识
- 给支持-情境领导
- 给反馈-给予赞美
- 给环境-营造氛围

2、如何提升中层管理者的执行能力

提升执行力的 5R 流程

- Result-结果
- Responsibility-责任
- Review-检查
- Reward-激励
- Reproduction-改进

3、如何提升中层管理者的沟通能力

- 如何有影响力的表达：PREP 沟通法则
- 如何说服对方的表达：RIDE 沟通模型
- 如何快速的传递信息：30 秒电梯演讲
- 如何做好向上的沟通
- 如何做好向下的沟通

4、如何提升中层管理者的用人能力

- (1) 管理者用人的四大问题
 - (2) 管理者用人问题的分析
 - (3) 管理者选人的基本原则
 - (4) 管理者用人的 3P 模型
- **Personality** 按团队人员的性格有效管理
 - **Performance** 以团队人员的绩效有效管理
 - **Period** 把人才管理视为第一要务管理