

## 课程简介--《中层管理者技能提升》

### 【课程背景】：

□ 现代社会，随着社会进步及信息化进程，特别是在 90 后，00 后逐步成为职场主力军的环境下，传统的中层管理者的技能培训与新型社会背景下的企业所面临的新的管理环境脱节，公司对中层管理技能要求也是越来越全面，导致企业在培训中出现了这样或者那样的问题；本课程针对目前传统培训的缺点，汲取了当代国内外前沿的中层管理者技能提升相关理论的研究成果，结合当代 90 后，00 后员工的特点，结合 10 余年中层管理培训的经验及案例而开发，理论联系实际，实用性非常强。

### 课程目标

- **目标 1**：掌握中层管理的角色定位及常见问题的解决方式；
- **目标 2**：掌握时间管理的理论与方法并能够解决实际问题；
- **目标 3**：掌握 DISC 理论，并能在日常的沟通中活学活用；
- **目标 4**：掌握激励相关理论，并能在日常工作中活学活用；

### 课程特色

- **实用性**：结合员工工作场景，运用工具、方法帮助员工重新对“管理”进行认识，提升学员对相关理论认的深度和广度；另外通过正反案例讲解提升培训效果，使员工能够在训后立即投入使用；
- **参与性**：培训中讲师将会通过情景演示、头脑风暴、实操演练，互评分析等教学活动，增强学员之间的互动与参与；
- **趣味性**：该课程设计了大量与教学目标相关的游戏及课堂互动相关活动，环环相扣能激发学员兴趣和挑战性。

### 课程对象

- 企业中层管理人员

## 课程时长

- 3小时（半天）

## 课程大纲

- 开场：破冰及团队组建（分组、热身、团队活动）

### 模块一：中层管理者的职责

#### 1.1 主要内容 1：什么是中层管理者？

1.1.1：管理者的定义

1.1.2：中层管理者的定义

1.1.3：中层管理者常见的困扰

#### 1.2 主要内容 2：中层管理者的三种境界

1.2.1：做经理（打冲锋）

1.2.2：坐经理（做管理）

1.2.3：作经理（树威信）

#### 1.3 主要内容 3：中层管理者的基本素养

1.3.1：正确的理念—使命感

1.3.2：达成的意愿—决心

1.3.3：敢于突破现状—创新

1.3.4：责任意识

1.3.5：效能意识

1.3.5：领导力及影响力

- ◇ 课堂讨论：你所喜欢的上级领导的十个特征？  
你所喜欢的下属具备的十个特征？

### 模块二：时间管理

#### 2.1 主要内容 1：时间管理步骤

2.1.1：中层管理人员的时间测评

2.1.2：中层管理人员的时间规划

2.1.3：中层管理人员的时间分类

2.1.4：中层管理人员的时间运用

◇ 讨论：每天你是怎么安排自己的时间呢？

## 2.2 主要内容 2：猴子管理法

2.2.1：什么是猴子管理法》

➤ 办公室中的故事引入

2.2.2；猴子管理法法则

2.2.3：猴子管理法的启示

◇ 案例讨论：冰海沉船

## 模块三：沟通管理

### 3.1 主要内容 1：深入认识沟通

3.1.1：什么是沟通？

3.3.2：沟通的模型

3.3.3：沟通的目的

3.3.4：常见的沟通障碍

### 3.2 主要内容 2：DISC 识人技术在沟通中的应用

3.2.1：故事引入——“两只刺猬过冬”

3.2.2：什么是 DISC 理论

➤ DISC 理论的来源

➤ DISC 理论的用途

➤ 各性格类型的特点

3.2.2：如何认识自己的性格类型

➤ 怎么自测自己性格

➤ 快速自测注意事项

➤ 测试试题的答题方法

➤ 测试试题需要注意的事项

➤ 小组讨论：性格有没有好坏？为什么？

3.2.2：各性格类型与他人沟通时应注意的问题

➤ D 型人-与他人沟通注意

➤ I 型人-与他人沟通注意

➤ S 型人-与他人沟通注意

➤ C 型人-与他人沟通注意

3.2.3：如何认识他人的性格类型

➤ 判断性格-眼神

➤ 判断性格-脸部表情

➤ 判断性格-讲话语调、口气

➤ 判断性格-肢体动作

➤ 判断性格-走路姿

➤ 判断性格-服装打扮

3.2.3：如何和不同性格的人沟通

➤ 如何和 D 型人沟通

➤ 如何和 I 型人沟通

➤ 如何和 S 型人沟通

- 如何和 C 型人沟通

## 模块四：领导激励

### 4.1 主要内容 1：领导与决策

#### 4.1.1 领导能力分析

#### 4.1.2 激励理论回顾

- 马斯洛理论
- 海德归因理论
- 赫兹伯格双因素
- 弗鲁姆理论
- 亚当斯公平理论

#### 4.1.3 员工激励法则

- 物质激励
- 精神激励
- 知识激励
- 工作激励
- 参与激励
- 晋升激励

### 4.2 主要内容 2：管理者与执行能力

管理者的\*使命：打造一支有优秀执行力的团队

#### 4.2.1 责任、目标、速度、细节

#### 4.2.2 杜绝山头主义，画地自牢

#### 4.2.3 防止团队掉入“帕金森”症（帕金森定律）

#### 4.2.4 管理者要像头狼学习，要像华为学习

- ◇ 案例：日产公司执行力管理案例

## 课程回顾与总结