



讲师：杨泽

## 课程纲要

**【课程名称】** 《管理层综合实力提升》

**【课程背景】**

技术没有问题，学历没有问题，工作也是兢兢业业，但是工作的整体评价却不高，作为管理人员，却总是做救火队员的角色，这是管理素养欠缺的表现：

- 个人能力极强，不会萃取，不会传帮带
- 小团队内部过于团结，不懂得配合

- 业绩很好，只要涉及合作就会出问题
- 在企业内部自带明星光环，对外能力不足
- 只做岗位内部的事情却不知道关注企业的大趋势
- 工作氛围沉闷，团队成员很压抑
- 接受任务很干脆，交付标准很潦草

以上现象是管理的综合能力出现了问题，作为中层，可以说是企业决胜的核心，仅仅为了生产而工作，这样的中层仅仅是一个高级员工。做为中层不仅仅要做到承上启下，还要带队伍，做协调，更要了解企业的战略和行业趋势；因此，具有强有力的全面思维能力，保障安全的能力，领导力和执行力，沟通协调能力，是对一个中层的基本衡量标准。

《管理层综合能力提升》集合了中层管理人员的根本素养，从系统思维、安全管理、领导力、执行力、沟通、商务礼仪，多方面出发，360°提升管理人员的管理素养，全面提升管理团队的综合能力，让中层管理人员通过现象看本质，通过本我做规划，从任务出发、从团队出发，打造软实力和硬实力双力并举的实力中层。

该课程经开发后获得多家机构和企业的引入，课程中使用大量的工作场景建构，使用多种职场胜任力模型建模，用实际案例、用工作流程模型，让学员开悟、醒悟，学即可得，可看到学员的快速转变。

### **【课程收益】**

- 掌握系统思维的基本逻辑，了解战略的基本含义
- 重新定义团队概念，具备打造优秀团队的思维

- 认知自我定位，重新定位管理和领导的工作内容
- 学会沟通，掌握团队协调技巧
- 掌握团队安全密码，全面提升安全管理范畴
- 打造个人 IP，树立职场形象
- 掌握通用职场礼仪，树立企业品牌

### 【课程设置】

1. 2 天（12 小时）
2. 人数要求 30 人-40 人

### 【课程对象】

1. 管理人员
2. 储备管理人员

### 【成果产出】

1. 能够从战略分析出发，落实战略到实际工作
2. 改变管理模式，能够系统化思考
3. 提升领导力和团队执行力
4. 提升安全管理范畴，扩大安全管理的知识圈
5. 改变自我形象，树立良好企业品牌
6. 提升沟通协调能力

### 【课程大纲】

#### 第一章 管理系统思维能力打造

案例：总经理问：到底是谁的错

## 案例分析：

### 1. 认知系统思维能力

#### 1.1 认知思维

##### 1.1.1 思维的含义和主要类型

##### 1.1.2 六顶思维帽带来的思考

#### 1.2 系统思维能力

##### 1.2.1 系统思维能力定义

##### 1.2.2 系统思维的层次

##### 1.2.3 如何提升系统思维能力

### 2. 管理者系统思维提升

#### **2.1 从独立运营者到管理者**

##### 2.1.1 管理者的成长历程

##### 2.1.2 管理者的两大核心任务

##### 2.1.3 各级管理者的能力要求曲线

#### **2.2 好绩效不仅仅是 KPI 管理**

##### **2.2.1 从 KPI 出发，中层管理者要做哪些**

#### **知识实验：搭建摩天塔**

#### **互动分析：团队业绩交付分析**

##### **2.2.2 KPI 的特性是什么**

##### 2.2.3 用 TRICK 管理日常工作

#### **2.3 企业运营体系的三驾马车**

##### 2.3.1 运营体系的三驾马车构成，

##### 2.3.2 怎么驾驭运营体系的三驾马车

##### 2.3.3 管理者的聚焦点落地途径。

## **第二章 中高层安全管理素养提升**

### **1. 安全法规**

常用安全法规介绍

### **2. 安全管理责任**

安全相关法规追责机制

### **3. 安全效益认知**

安全带来的企业效益

### **4. E 时代下的安全管理重点**

4.1 员工心理安全

4.2 工作信息安全

4.3 工作中的 5S 管理

## **第三章 有效领导力提升**

### **案例：员工心目中的领导**

#### **1. 什么是领导力**

1.1 东西方对领导力的不同认知

1.2 领导力在互联网时代的新变化

1.3 提升领导力的四重修炼

#### **2. 如何处理员工关系**

2.1 认知团队定义的 5P

2.2 新生代员工的基本特征

2.3 三级火箭管理体系

#### **3. 管理者角色定位**

3.1 不同层次的管理者能力模型

3.2 授权的核心密码

3.3 团队目标设定

## **3.4PDCA 实际工作应用**

### **第四章 以结果为导向的执行力**

案例：张明为什么能晋升

#### **1.执行力与结果**

1.1 执行力定义

1.2 能力与意愿 4 象限应用

1.3 团队的火炉原则

#### **2.企业和客户及员工的关系**

2.1 商业的基本逻辑

2.2 从 KPI 到 CPI

#### **3.做一个持续提供结构的执行者**

3.1 如何分配工作

3.2 如何评估现有团队中的成员

3.3 有效处理团队中的冲突

### **第五章 团队中的关键对话**

#### **1. 知人知性的沟通系统**

1.1 沟通基本模型

1.2DISC 性格应用

#### **2.格式化沟通模型**

2.1PREP 沟通法

2.2 关键对话模型

2.3 金字塔模型

#### **3.DISC 性格职场沟通应用**

1. 如何和不同性格的员工沟通

2. 如何做好向上汇报

### 3. 跨部门沟通的根本逻辑

## 第六章 职场商务礼仪

### 1. 为什么要学礼仪

### 2. 日常商务礼仪

#### 2.1 仪容仪表

#### 2.2 见面礼仪

#### 2.3 同事相处礼仪

### 3. 商务交往礼仪

#### 3.1 电话礼仪

#### 3.2 邮件收发礼仪

#### 3.3 会议礼仪