

# 管理者领导力培训

**课程受众：**中基层管理者、储备干部

**授课方式：**讲授形式（讲解、讨论、讲演等）、问题探究式、训练与实践  
（示范教学、角色扮演、模拟教学）、视频教学、游戏教学

**课程特色：**课前调研 + 课中训练 + 课后辅导，使培训真正落地

**课程背景：**

在快速发展的现代社会，企业会越来越重视管理者的培训和培养，也知道需要搭建 T 队，做好管理人才储备，但凡非常优秀的企业，必定有一个集众人之智的团队，一个企业的成功也绝不是公司领导单个人的成功，而是公司整个团队的成功。各部门经理、主管从来都是企业的中坚力量，是企业目标的具体执行者，在企业中起着承上启下的作用，尤其是当企业规模逐渐扩大或企业停滞不前时，都需要快速提升中层管理人员的管理能力，让他们成为企业的核心骨干，以带动整个团队的成长。发挥好中坚力量，得到最有潜力的资源，可以使企业快速发展以适应市场的变化。

而现实工作中，中层管理人员多数没有经过专业的管理技能训练，很多人是从业务或技术骨干直接走上管理岗位，靠摸索来积累管理经验，也会由于缺乏基本的管理知识而造成失误，给企业带来时间、金钱和机会的代价。有些人对管理知识的掌握，通常也是点的，缺乏系统的管理知识架构，中层管理团队的水平低下已经成为很多企业发展的瓶颈，导致企业虽有很好的战略，也很难实现。

**企业困惑：**

1. 为什么企业里面缺少全心全意卖力工作的人才？
2. 为什么老员工虽忠诚度高，对企业也了解，但成为管理者就显得力不从心？
3. 为什么从基层提拔上来的管理人员，角色转换不过来，很难胜任相应的管理岗位？

4. 为什么业务或技术骨干很难快速成为优秀的管理者？
5. 为什么中层管理人员目标计划铺排不好，部门管理出现混乱？
6. 为什么上、下级之间和部门之间在沟通协调上总出现问题，造成内耗？
7. 为什么中层管理人员自己很忙，下属却很闲，或者只会自己干，不会培育下属？
8. 为什么中层管理人员不能率先士卒，激励团队，带出一个有凝聚力战斗力的团队？

#### **课程收益：**

- 1、使管理者快速得到团队及领导认可，帮助管理者系统掌握辅助上司，带领部属的方法，发挥其承上启下、承前启后的功效，降低管理成本；
- 2、认识到自己在企业管理中的重要作用和地位，并了解其工作职责和任务，系统掌握发现问题、分析问题、解决问题的方法，快速解决现场冲突和异常；
- 3、帮助管理者有效掌握教导、培育员工的方法，全面提升员工职业素养和现场操作技能；
- 4、使管理者正确掌握合理授权、有效沟通、高效激励的技巧，从而使团队更加具有凝聚力、战斗力；
- 5、使管理者知道如何有效运用技巧激励和留住人才，分析哪些才是自己团队想要的人才，系统了解员工，做好员工职业规划工作。

#### **课程大纲：**

### **第一章 管理思维误区及管理者的心理**

#### **第一节 管理者痛点的来源及管理者思维误区**

- 一、为什么要成为管理者
- 二、管理者思维误区

活动项目：《思维沟通的关键》

#### **第二节 管理者的心理建设**

- 一、什么是心理
- 二、职业心理发展图

## **第二章 管理者的五大角色**

认清管理者的角色转变

### **第一小节 协调者**

情景演练：《你的表达方式》

### **第二小节 建议者**

角色扮演：《客户投诉处理》

### **第三小节 整合者**

开拓整合资源，明白固化--优化--僵化该如何处理

### **第四小节 指导者**

学会从会做、能做到敢到的过渡

### **第五小节 搜索者**

找到任何问题背后的人事物的原因，从才从根本上解决问题，而不至于出现管理成本的浪费。

## **第三章 管理者领导力五大法**

视频分析：《心中的史班长》

### **第一小节 识人法**

- 1、懂得如何通过招聘面试到适合企业的员工
  - 2、本公司现有的简历进行分析，学会如何识简历，如何面试
- 情景演练：《简历中的秘密》
- 3、面试技巧（发问的三种方式、测试的三种方法）

### **第二小节 会谈法**

- 1、如何给员工开会（一对一、一对多）、早会技巧、学会借势  
如何给员工开会，灵活运用职场阶梯
- 2、如何通过三高沟通，提高员工执行力及工作热情

互动演练：《沟通象限》

案例：你的梦想

### 第三小节 教导法

1、学会如何运用绩效管理手段对员工进行有效的绩效面谈、绩效辅导和激励

#### (1) 绩效面谈

视频：《绩效面谈》

A、前期准备哪些资料及怎样的面谈心态

游戏互动：《大家来找茬》

B、中期实施中如何实现监督反馈，如何选择面谈坐位，如何过程倾听，明白员工到底想说什么。

C、后期如何检核员工的改进状况。

现场练习：《考卷的制作》

#### (2) 绩效辅导

案例讨论：《小李的绩效辅导》

情景演练：《打灯头结》

#### (3) 绩效激励

学会绩效激励的三大手法

情景模拟：《小车班的故事》

### 第四小节 建设法

1、了解新生代员工思维，用他们的语言方式进行团队建设

(1) 让员工明白团队的语言，实现团队文化的统一，从内心征服员工。

(2) 学会如何利用和平级的相处模式以及借外部的势让工作更有效率

游戏互动：《红与黑》

(3) 利用时间管理，带领下属员工建设工作习惯，使团队统一化。

实操：时间诊断表

### 第五小节 授权法

学会如何对员工进行授权，清楚授权的禁忌，让自己的工作更有计划性。

#### **第四章 知行合一，行动改善**

1、利用两个小时时间，找出目管理上还存在的问题，通过团队共创技巧，头脑风暴，设计出解决办法。

2、通过小组讨论，提出目前团队中需要改善的问题，设计行动计划改善计划表，并责任到人，方便训后效果跟进。