



## 《中层管理技能提升培训（新版 MTP）》

本版本适用年限：2026 年

### 【课程收益】

该培训通过 MTP 的系统管理技能架构，结合目前企业新生代员工管理及未来领导力发展的特点，从正确的中基层管理者角色认知切入，通过“计划、执行、控制、指导、沟通、激励”等六个维度，结合《角色认知》（1H）、《精力管理》（6H）、《目标管理》（6H）、《高效执行》（6H）、《绩效管理》（6H）、《问题分析与解决》（6H）、《有效沟通》（12H）、《下属指导》（6H）、《下属激励》（6H）、《领

领导力》(6H)等课题,根据企业的需求,按照6DS的模型(美罗伊·波洛克),设计4天-10天,为期6个月-12个月的干部系统提升学习项目,也可以根据企业现状设计1天-3天的一期课程,并保证课程的系统性和完整性,从而达到提升中基层管理者及后备管理者干部综合管理及领导能力的目的(每个课题可以压缩到2-3个小时完成)。

**【课程背景】**

组织的高速发展,促使大量年轻技术骨干突然走上管理岗位,然而“技术能手”并非一定是“管理能手“,从“自己干好“到“让他人干好“,众多新任技术管理者并未意识到工作理念、时间分配及工作模式已经发生了重大转变,甚至错误地把员工当做竞争对手,也没有预先掌握必备的心理学知识和管理技能,在日常管理过程中宽严失据,造成团队业绩低下,组织氛围紧张,个人也疲于应付,心力憔悴。甚至一些企业中层也没有系统接受过管理培训,完全靠感觉在做管理,组织绩效不理想、个人困惑和焦虑,管理的知识和技能急待得到系统提升。

**【适用对象】：**

中层管理干部、新任基层管理干部、后备干部

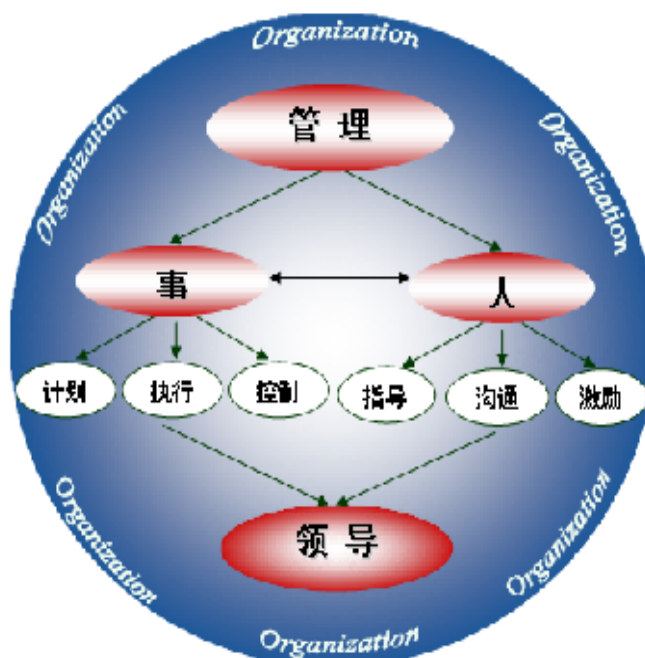
**【学员人数】：**

50人内(需分小组)

**【课程时长】**

2天(12小时)——10天(60小时)

**【课程逻辑图】**



**【课程五大优势】**

1、课程在原版MTP的框架基础上,借鉴了大量新的领导力及管理技能的研究成果,使

**得课程更具有针对性和实用性。**课程在原有 MTP 的框架基础上，参考了领导梯队（拉姆·查兰）、《卓有成效的管理者》（美·彼得德鲁克）、《共生》（陈春华）、《NTL 组织发展变革手册》（美·迈克尔 布拉泽）、《企业文化生存指南》（美·埃德加·沙因）、《优势领导力》（苏珊·斯科特）、《可持续领导力》（戴维·尤里奇）、《领导力教练》（莎拉·麦克阿瑟）、《横向领导力》（美·罗杰 费希尔）、《管理的第三种策略》（美·史蒂芬柯维）、《五型领导者》（忻蓉）、《关键对话》（美科里·帕特森约瑟夫）、《高效能人士的七个习惯》（美·史蒂芬柯维）、《领导者之剑》（美·盖伊·黑尔）、《情商》（美·戈尔曼）、《金字塔原理》（美·芭芭拉·明托）等

**2、面对传统管理模式对 95/00 后新生代管理失效的情况，史量老师对新生代赋能做了大量研究，独创“BREAK”赋能法，创造性地从传统的“管人、理事”升级到今天的“理人，管事”，提出“准父母”和“政委”模式，强调建立信任在赋能中的重要性。**参考书目《赋能》

（美·斯坦利·麦克里斯特尔）、《信任的速度》（美·史蒂芬·M.R 柯维）、《管理的第三种策略》（美·布莱恩 李）、《新生代知识员工的认同与行为》（付春香）、《新生代员工管理》（中国·孟华兴）、《潜力量》（美·丽贝卡 梅里尔）、85/90 后员工管理现状（和泰恒信）、《浅析新时代下的 90 后员工管理》（科技咨询·奇乃，马融）、《从马斯洛层次理论看 80/90 后员工管理》（张志华）、《基于人性假设的 90 后员工管理研究》（荣鹏飞）、《服务型领导与家长式领导对员工态度和行为的比较研究》（邓志华）、《中国劳动密集型企业 90 后员工激励研究》（郑雪艳）

**3、史老师用十四年时间，对 MTP 课程的案例和演绎方式不断迭代升级，使课程内容更接地气。**史老师通过企业咨询、调研和培训的机会，不断迭代更新课程的案例，演绎方式更加多元，大量采用“华为、阿里、腾讯”等最佳管理实践案例演绎课程，使得课程日臻完美；

**4、五星教学模式，设计完整的学习体验。**按照五星教学法展开，每个章节都由一个“情景沙盘”来“聚焦问题”，通过“激活旧知、学习新知、演练新知”来掌握新的技能和方法，最后通过复盘“情景沙盘”来融汇贯通，从而在较短时间内对所学内容产生深刻的认知，并能轻松自然地运用到实际工作中。“情景沙盘”，来源于一个完整的职场空降故事“李总，你好”

**5、知行合一的演绎。**身教重于言教，史老师运用大量在咨询、管理中跨部门协同的案例，使得课程具有较强的穿透力和感染力。

**【课程大纲】**

**第一篇：角色认知（1H）**

- 1、六种类型的管理者：工作中常见的管理误区
- 2、《领导梯队》的基层管理的“工作理念、时间分配及管理技能”要求

**讨论：你目前的管理困扰？**

- 4、基层管理角色认知及应知应会
- 5、管理者的角色转变

**第二篇：精力管理（2H-6H）**

**情景沙盘：被掏空的小李**

**第一章 意志精力——按照你的价值观生活**

- 1、人生规划的六个层次
- 2、你的世界观是什么？
- 3、你的价值观是什么？
- 4、你的人生观是什么？
- 5、按照你的价值观生活

**演练：你的人生使命宣言**

**第二章 思维精力——提升创造力与专注力**

- 1、什么是创造力与专注力
- 2、如何获得创造力
- 3、如何提升专注力

**演练：日程表的排序**

**第三章 情感精力——智商决定你人生的起点，情商决定你人生的高度**

- 1、情感精力的重要意义



**管理时间  
需要管理精力**



—精力金字塔—



- 2、避免消极情绪
- 3、正向思考，积极引导
- 4、获得正面情感——情商的五个方面

演练：你的治愈百宝箱

#### 第四章 体能精力——让你血条 100%的 3 个方面

- 1、呼吸
- 2、睡眠（90R 睡眠法）
- 3、饮食

情景沙盘复盘：被掏空的小李

### 第三篇：有效沟通（2H-12H）

情景沙盘：崩溃的小王

- 1、沟通对成功的重要意义
  - 2、沟通的定义及沟通的障碍
  - 3、结构化的表达技巧
- 演练：如何有效的1对多演讲
- 4、同理心倾听技巧
- 演练：你听到了什么？
- 5、三层次的发问技巧
  - 6、抱怨的正确打开方式“XYZ”法（海穆·吉诺特）

演练：如何正确地抱怨

- 7、冲突管理的“EAACT”模型
- 案例分享：《冲突管理》
- 8、向上、平级、向下沟通的要点
- 情景沙盘复盘：崩溃的小王

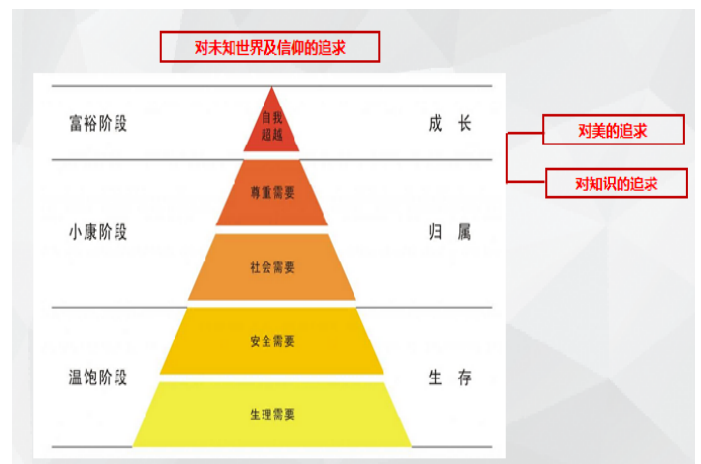


### 第四篇：激励（2H-6H）

情景沙盘：愤怒的小张

视频：《激励》

- 1、激励的定义；
  - 2、激励成功的三个核心点：
    - 引导员工正确的态度
    - 掌握员工的需求
    - 掌握对应员工需求的激励措施
  - 3、如何正确引导员工的职业化态度
- 演练：说好自己的故事
- 4、马斯洛需求层次理论
- 演练：马斯洛需求理论运用



- 3、亚当斯公平理论
- 4、费鲁姆期望理论
- 视频：《激励理论的综合运用》
- 情景沙盘复盘：愤怒的小张

**第五篇：下属指导 (2H-6H)**

情景沙盘：碰壁的小刘

- 1、培养下属的重要意义
- 2、与下属建立三种新型关系
- 3、培育下属的三种途径 (OJT/OFFJT/SD)
- 4、培育下属的三个方面 (知识、态度和技能)
- 5、引导员工积极主动的态度 (职业、勤奋、专业、选择)

案例分享：端正员工态度的正确打开方式

- 6、传授技能的四步法
- 演练：传授下属一项技能
- 7、授权的原则
- 8、授权的5步法
- 9、授权的6个技巧
- 演练：授权

情景沙盘复盘：碰壁的小刘



**第六篇：目标管理 (2H-6H)**

情景沙盘：一筹莫展的李总

- 1、接收任务的要点
- 2、任务分解的要点
- 2、计划与PDCA
- 2、目标制定的SMART法则
- 3、时间管理要点及任务进度控制

演练：管理者的一天

情景沙盘复盘：一筹莫展的李总

**第七篇：高效执行 (2H-6H)**

情景沙盘：想不通的小张

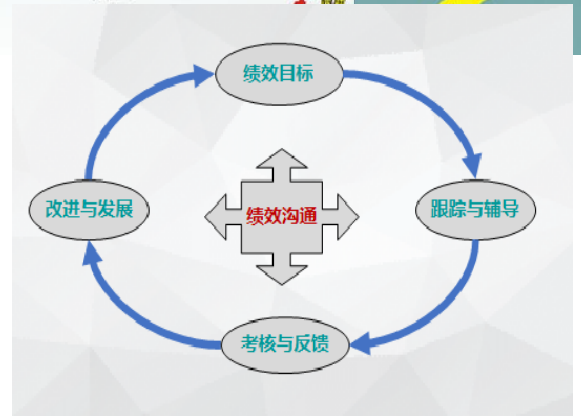
- 1、执行的三要素:文化、人员、制度
- 2、文化的定义与形成 (故事分享)
- 3、文化的表现形式 (沙因)
- 4、高效团队执行文化的打造

案例：《文化的形成与规则的建立》

6、人才的选拔标准

案例：华为高潜人才选拔模型

- 7、人才任务选择策略
- 演练：情商、智商、经验如何选？
- 8、从MBO、KPI、BSC到OKR的绩效之路
- 9、绩效考核循环及绩效沟通要点



## 演练：绩效反馈

### 10、四种不同类型员工的反馈要点

### 情景沙盘复盘：想不通的小张

### 第八篇：问题的分析与解决(2H-6H)

#### 情景沙盘：跨部门协同难怎么破？

#### 视频案例：《问题的分析与解决》

#### 1、问题的管理学意义

#### 2、问题的界定和分类

#### 3、控制和发现问题

#### 4、问题分析与解决的工具框

#### 5W2H1R

#### 收敛矩阵

#### 演练：头脑风暴

#### 演练：六顶思考帽分析问题

#### 演练：用问题分析与解决的工具分析工作中的问题

### 中的问题

#### 情景沙盘复盘：跨部门协同难怎么破？

### 第九篇：领导力 (2H-6H)

#### 第一章：情景领导

#### 1、领导的认知

#### 2、领导者的行为与风格

#### 测试：测评自己属于哪种领导风格

#### 3、员工准备度评估

#### 测试：分析员工在不同岗位上的准备度情况

#### 4、情境领导模式

#### 演练：不同的类型的员工需要适配哪种领导模式

#### 5、成为情境领导者

#### 情景沙盘复盘：下属管理要分别对待吗？

#### 第二章：领导者的风格与反向修炼

#### 情景案例：《对牛弹琴谁之过？》

#### 1、PDP 相关知识介绍

#### 2、现场测评：领导者风格测试 (15 分钟)

#### 3、领导风格分析

#### 4、如何在没有测评的情况下快速判断他人的领导风格

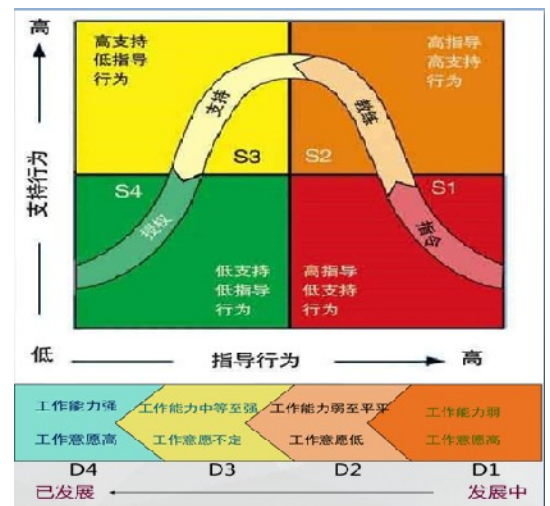
#### 5、不同类型领导风格的内在动机

#### 6、领导风格的反向修炼

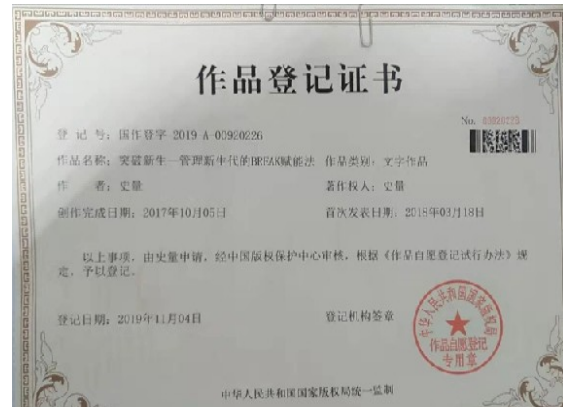
#### 演练：未来 1-3 个月的反向修炼

#### 思考：如何提升对多元的文化的包容力

### 六顶思考帽



### 第三章：《管理新生代的BREAK赋能法©》（跨代际领导力）



#### 破 题：新生代员工的管理特点及管理挑战

核心观点：唯有了解新生代，方能赋能新生代。

#### 中国企业和团队欠缺的跨世代团队领导力

新生代并非垮掉的一代，而是必将超越我们的一代，扶上马送一程，对管理者也是一种成人达己的成功。

#### “数字新生代员工”众生相

从宏观环境看新生代员工的崛起和赋能新生代员工的重要意义

数字新生代员工的职场调查——以史老师调研第一手资料为例

客观认识新生代&团队老员工

数字跨世代团队的 5 大管理特点

管理者针对 5 大管理特点需要做的 5 大管理行为

从阿德勒的个体心理学&社会心理学角度，分析新生代的价值观差异