

# 胜任素质培训

产品名称	胜任素质培训
公司名称	广州坤与尚企业管理咨询有限公司
价格	3000.00/天
规格参数	
公司地址	广州市番禺区钟村街致业科技中心
联系电话	020-84649816 18929597529

## 产品详情

胜任素质培训 | 管理角色转变是能担当愿负责的前提

管理者和员工的主要区别是：员工重要的是需要管好自己，而管理者需要管理员工。

从自我管理到管理员工，角色变了，管理者的思维如果没有转变，将处处被动，在担当作为上表现得不够主动、滞后消极。

管理者在以下情况下需要接受“管理角色转变”的培训提升：

1. 被晋升提拔；
2. 调整岗位到新的管理领域；
3. 在同一岗位上任职满两年，逐渐出现“躺平”状态；
4. 缺乏工作激情、冲劲，按部就班，对工作结果无所谓，对考核竞赛不关心；
5. 心怀怨气，不满现状但不是以积极的态度和工作表现去争取，而是牢骚、惰怠。

管理者理解角色转变属于职业生涯规划的范畴，从公司而言属于“大局观”的企业文化认同。管理者无论在任何岗位上，定位角色、理解角色，主动转变胜任角色，都是思想觉悟高，职业素质强，综合能力可塑造提升的基本要求。

现代企业普遍面临的干部“角色认知”问题的困扰，这些问题有：

1. 工作表现好的员工，提升为管理人员以后，不会管人管事，还是自干自的，发挥不了团队的作用；
2. 技术骨干当中，没有适合“技术+管理”的复合型人选，导致产品经理、项目经理空缺；
3. 现有的管理干部，综合素质和管理能力偏弱，进行过管理提升专题培训，但收效不大，其根源是对角色认知不到位，不能从自身管理角色和岗位职责定位出发思考安排自己的工作，缺乏内生动力和主动性；
4. 干部不服从管理，不理解上司的意图，不顾全大局，集体观念不强、团队意识薄弱，等等表现，除了其自身的性格素质原因之外，就是对角色定位的认知不到位，需要通过教育培训进行改变和提升；
5. 管理干部没有“多做一点”“为他人多付出一点”“让上下工序的同事方便一点”“为公司着想一点”等格局和觉悟，也属于角色认知问题，需要从角色所处于的流程位置和职责要求进行调教提升。

## 培训课题

管理角色转变的认知、思维改变和行动绩效提升

## 培训目标

1. 分析管理者和员工的角色区别、定位、要求；
2. 描述管理的概念、意义，所应当创造的价值；
3. 教授管人、管事的基本流程、方法和常用工具；
4. 帮助管理者树立积极的工作态度，明确自己的职责、任务，清楚达成目标的路径、方法；
5. 为企业打造政治素质过硬、思想觉悟高，执行力强，业务能力高效精湛的管理干部队伍，让企业负责人省心、省力，放心、安心，使企业战略决策得以很好贯彻落实。

## 培训安排

标准课时：12小时/2天

建议方式：企业定制内训

授课方式：讲解 + 多媒体学习案例展示 + OJT职场模拟训练 + 角色扮演

## 培训内容

## 一．开场点题

### 1. 管理者起到什么作用？

总目标会让员工感到无法完成，或者失去信心，此时需要目标分解，化大为小，并带领员工以轻松心态达成安排给自己的小目标。

### 2. 正副职治理制度下的“一把手”现象

正职全面负责和副职分工协助如何和谐而不失原则？为什么要么会有强悍的副职？要么会有混日子的副职？

## 二．角色和角色转变

### 1. “角色”解读

### 2. 管理者角色的本质：从管好自己到管理员工

### 3. 管理和领导的区别

### 4. 管理者的任务和挑战

## 三．管理角色的基本素质

### 1. 管理者要有价值观和做事准则

### 2. 管理者如何以身作则？保持积极主动的工作态度

### 3. 管理者的思维特征：变与不变

### 4. 管理者是人、事、物的关系协调大师

## 四．管理者价值：绩效导向带动员工发展

### 1. 问题导向和绩效导向

### 2. 绩效的概念、含义、内容

### 3. 绩效导向的管理流程

### 4. 如何促进员工发展和绩效提升

(1) 三要素：态度、知识、技能

(2) 国企：一个中心，两个基本点

(3) 民企：目标达成和绩效考核

## 五．管理者作用：制订目标和工作计划

### 1. 管理者描述愿景的能力

2. 目标和愿景的关系。如何阐述目标偏差，消除员工对目标的误解？

3. 目标制订与修正：SMART原则

4. 目标分解技术：掌握WBS工作分解工具

5. 目标落实：过程管理基本功

6. 目标改善：PDCA循环（持续保持工作信心的定力）

## 六．youxiu管理者：履职尽责，做好上下级的中间角色

1. 主动站位：角色的主线和阶段性自我调整

2. 主动担当：角色边界和融合

3. 主动作为：不怕负责才不用负责，怕负责必被追责

4. 管理者从youxiu到卓越的角色案例

5. 培训学习回顾总结

(1) 管理者要经常思考两个问题

A 如何完成目标和应对目标带来的压力？

B 如何分解目标、安排工作，完成任务？

(2) 管理者要重视职责范围内的每个因素

