

企业中高层管理干部研修班

| | |
|------|---------------------------|
| 产品名称 | 企业中高层管理干部研修班 |
| 公司名称 | 杭州石屹企业管理咨询有限公司 |
| 价格 | 30000.00/个 |
| 规格参数 | |
| 公司地址 | 滨江区 |
| 联系电话 | 0571-28284042 13221012602 |

产品详情

课程概述随着企业的发展和正常的晋升，一批业绩突出、专业过硬、领导信任的骨干员工或基层主管被提拔晋升为管理者，他们的个人业务能力毋庸置疑，但同时又恰恰是他们的业务能力，成为担任卓越管理者的最大障碍，专业工作和管理工作有本质的不同，企业经常出现“少了一个业务尖子，多了一个无能的平庸管理者”的现象。权威机构调查表明，很多企业的管理者普遍缺乏系统化的管理技能学习，“无师自通、自学成才”普遍存在。管理能力的粗放令企业无数无形中付出了高昂的管理成本，牺牲了数倍于实际业绩的绩效，浪费了企业大量的资源。当下，中国还没有成熟的职业经理人制度，很多管理者的管理技能还处于“原生态”状态，他们仅凭自己的经验、感觉或悟性进行管理，缺少一整套系统的、科学的思维方式和管理方法，导致他们经常感到“心有余而力不足”，造成工作效率低下，甚至成为工作中的障碍。作为管理者，可能无法改变整个企业的运营机制和用人体制，也没有足够的资源来激励下属，但做好自我的角色定位、时间管理、高效沟通，以及部门的目标管理、工作执行、员工管理和辅导，是每个管理者应尽的义务，更是打造自身职业竞争力的需要。站在变革时代的风口浪尖上，我们满怀希望——我们希望中国的每一个企业都能够在剧变的经营环境中安然无恙，都能够找到自己的管理模式。但是，除非管理者认识到企业的管理不足以及自身的不足，意识到这些不足是迫切需要解决的问题，否则再正确的经营思路、再有效的管理方法都不可能产生实际的经营成效。企业管理水平的提升，首先面临的问题就是企业管理者思维方法和能动性的提升。麻木不仁或者满足于现状的管理者，是不适合当下以及未来的经营管理需求的——管理者必须更努力地学习新知识、新方法，必须更努力地通过管理的优化为企业创造出更好的局面，这是管理者的使命。当下是未来的序幕。我们今天的努力将决定我们未来的发展。本课程是在参考了MTP（英文全称Management Training Program，原义为管理训练计划或管理才能发展培训）原版基础上，根据中国企业特质以及多年来在企业的实务操作，同时撷取最新的管理理论精华推出的。在培训方法上强调现场训练和课后的实际行动改进，实现了培训从课堂到工作实践的延伸。本课程为企业管理者提供了系统的培训方案，帮助他们掌握管理技能，并且将学习和掌握的技能带回工作岗位，带领部门团队取得突破性业绩，帮助他们完成从业务精英到管理高手的华丽转身，成为卓有成效的管理者。课程背景1、企业在管理方面常见的困惑或问题包括：| 管理者缺乏基本的角色管理的概念，角色使命责任和技能要求都不清楚，胜任和担当自然就有了疑惑。| 团队难以稳定凝聚，员工缺乏忠诚，员工没有持续自动自发的动力。| 救火现象严重，疲于奔命，越忙越乱，越乱则越忙，运营效率低下，导致业绩不佳；管理者自己“日理万机”，下属却轻轻松松，但他们却并不领情，甚至还抱怨。| 下属不肯动脑，凡事碰到“麻烦”，就推给上级，上级只好接下来处理；问题频频，管理者总是要疲于处理问题，更要命的是同样的问题常常重复出现。| 有时候，管理者还算上进，也很有干劲，但自身不知如何有效的干，更不知如何有效的领导好团队，让团队持续的干好。| 管理者

没有机会接受系统培训，缺乏建设系统化的训练一流的员工和管理队伍的管理体系的能力，基本的机制建设和辅导技术的运用都缺乏。|管理者激励员工缺乏系统技术，不能有效持续稳定的用管理激励体系和系统的激励方法，为员工提供源源不断的持续动力。|

工作管理缺乏有序，目标管理没有系统的方法和工具的支持，时间管理没有章法。|沟通氛围严肃，职责不清晰，权责不对等，部门横向沟通少而且质量差，上对下沟通多但以施压为主，下对上回馈少而且被动，更没有愉快的沟通气氛，上下级关系疏远。2、管理技能不是天生的，从事管理工作必需要接受管理技能的培训：|企业的运营过程中，老板经常感慨企业执行力太弱，效率低下，无法实现组织战略，错失企业发展的良机。其实，我们应该明白，管理者做好管理工作是需要具备一定的管理知识与技能。|我们要认识到管理技能不是每个人天生就具备的，从事管理工作必需要接受管理技能的培训，通过培训他们管人、理事、带团队、激励下属，可以快速地提高企业工作效率与企业效益，进而为企业赢得市场竞争的优势。|要想成为一名优秀的管理者，需经过十年时间的磨练。一个未接受过系统训练的管理者，其管理经验累积直到合格，期间企业需要付出相当的成本。|管理者如何缩短成长周期，如何减少失误，提高效率，加速管理者成长呢？实践证明，管理者必须经过有目的性的训练，以便掌握实用的管理技能，提升其管理的实务能力，促使其转变观念达到改变行为的目的，从而达成提升公司整体运营能力、提高市场竞争力的目的。培训对象主要职责是从事管理活动，组织他人完成工作的企业管理者（直接从事具体业务的基层员工不适合参加MTP课程）。本课程是一个全面完整的管理技能训练体系，课程总量为16天（6小时/天），企业可依此制定年度培训计划，全年可分期举办，每期2-3天。课程采用“讲授—演练—分享—点评—改进”小班制训练法，为保证效果，学员人数建议为12人-36人，特殊情况下最多不超过50人，且需分组围坐，每组6-7人。本课程要求学员工作背景大体相似，因此，不适用于公开课。因知识产权的保护需要，不对外提供讲师版PPT，且培训现场不可录音、录像或专门拍照屏幕PPT。课程收益
企业收益：打造具备强烈管理意识和核心管理技能的管理团队，成就企业高绩效。学员收益：系统性的掌握核心管理技能，提升管理意识，成为卓越的管理者。

——培养“理性运用科学方法和尊重人性，自主采取有效行动的管理者”。——培养成熟的管理意识，建立管理的基准、共识以及共同语言。——确立对自己管理方法的自信，进行有意识的管理活动。——了解管理上的弱点及偏差，掌握系统的全套管理方法和工具。——了解管理者的角色与职责，在工作中发挥应有的功能；培养管理者应有的正确态度。——发挥组织效能，以团队力量完成企业目标；能够以科学化的管理思想及方法，掌握管理工作的各项流程。——培养主动积极发现问题的意识，以求新、求好、求变的精神在工作中进行必要的改善。——了解培育人才的重要，并能在职场上对下级进行工作中的辅导与训练。——学习沟通的技巧与方法，建立职场中良好人际关系，透过有效沟通有效达成任务。——掌握人性特点，能够带人带心，激发部属工作意愿，提升工作士气。——建立教练型的管理思维，发挥领导力，为未来迈向具有影响魅力的优质领导者打下基础。

课程特色版权化：本课程以风靡世界60余年的MTP原版课程为基础进行设计，由MTP中文版著作权所有人（版权号：2011-L-050566）日产训颁发的，已获得MTP认证讲师资格者讲授。系统化：提供一个系统又完善的培训方案，而不是一个简单的培训课程。各单门课程内容独立，但内容前后贯穿，可以逻辑化的帮学员查缺补漏。统一化：本课程以统一的管理提升思路贯穿始终，避免多位老师讲述，出现意见相佐的情况，可以更好的统一企业内部的管理模式，有利于内部沟通的通畅，提高工作效率。训练化：强调课堂训练，运用示范指导、情境活动、小组研讨、角色模拟等各类引导启发手段，充分调动学员的积极性，让大家从“做”中了解到自己的不足以及需改善之处。课后建议1召开培训后动员会刚培训后，学员激情高涨，情绪积极，培训组织者应不失时机地召开培训后动员会，主要从三个方面入手：我过去是什么样子？我现在想要什么？我将来成为什么样子的人？对以上三个问题展开讨论，让学员深入思考与沟通，对培训的效果起到很好的作用。2、提交学习心得或行动计划没有学习心得，没有行动计划，知识只是一张空头支票。要促进学以致用，就必须关注行动计划的落实度。通常，我们要求学员的行动计划执行监督第一责任人为学员的上司。因为上司掌握了学员的“生杀大权”，对行动的促进力度最大。及时的反馈，可以鼓励学员的行动，并提醒和纠正学员的偏差。定期的分享，一方面通过不断重复，强化对培训内容的理解；另一方面，也营造了学习和运用的氛围，带动更多的学员学以致用。3、撰写培训评估报告培训评估报告的内容主要有：培训主题选择是否合适，原因是什么？培训时间选择是否合适，原因是什么？培训讲师选择是否合适，原因是什么？服务是否到位，原因是什么？培训内容是否合理，原因是什么？学员投入程度如何，原因是什么？费用比是否合适，原因是什么？知识实用性是否合理，原因是什么？学员成分是否适合，原因是什么？4、提交5-3-1作业活学活用通常的做法是请学员们写5-

3-1作业，并寻找学习伙伴确认签名，负责彼此的跟进。培训结束前，先请每位学员先制定5-3-1作业：从5项收获-3项运用-1个行动，并按照SMART原则制定详细的行动计划表。成功想象：学员们通过想象自己执行行动计划后，带来的绩效改变情境，激发执行计划的积极性。前馈：两两一组，面向而立，一位学员简要描述他的学习转化目标，然后征求另一位学员的“前馈”。目的是针对未来的行为改善（前馈），而非针对过去的行为总结（反馈）。即使有些学员是一起工作的同事，也不允许给予“反馈”，而是“前馈”。寻求“前馈”的学员需要专注倾听，并做好笔记，不允许以任何方式评论对方给予的建议（包括积极的建议）。只需要感谢，然后交换角色。每位学员交流完所有的目标和想法后，再去找新的活动，重复刚才的过程。交流每条学习目标所花的时间，控制在2分钟之内。完善行动计划：通过前馈，15分钟后，每位学员大概能够收到5-8项具体的建议，以作为学习转化，行动计划、绩效改进的参考，并据此完成行动计划。学习伙伴签名：请学习伙伴在5-3-1行动计划表上签名，这是一种书面的承诺。学习伙伴有责任按照计划表的进度要求，对执行者的行动进行跟进和监督。建议，学习伙伴之间互相承诺：若未按计划实施，就请对方吃顿饭，或者给对方赠送礼品。5、不失时机感情联络培训结束后，进行颁发结业证书，对考试成绩好的学员工进行奖励，发奖状等工作。培训组织者要不失时机地组成班委会、联络组、微信群、QQ群等学习组织，以后在活动的安排上有更多的理由。这样做不但可以提高归宿感与向心力，同时增加了学员间的感情。同时，还需及时与培训公司联系解决后续问题。一次课程的结束，不代表培训服务的结束，企业还有很多后续需求，需要及时与培训公司联系，让培训公司给予意见参考。6、定期回顾、反馈和分享定期回顾、反馈和分享，防止培训降温，可以通过如下形式举办：板报：通过板报让大家的思绪回到课堂上；小报：通过小报内容，把课程所讲再发给大家；竞赛：通过小竞赛形式让学员记起培训内容；总结：总结一定是固定模块，其中模块就是我学员对培训知识的运用等。7、对员工进行绩效考核对培训后员工进行绩效考核，是关键的一环，因为我们培训的根本目的是达到目标，提高员工，通过绩效考核，才能看得出真正的效果。当然，还有很多种方法提高培训效果，但一定记住：形式与内容同等重要。8、召开训后座谈会召开培训后座谈会是很常见的一种方式，主要内容如下：谈感受态度看未来下目标等几个方面，促进员工的积极性，唤起员工的潜力的一项有意义的活动。做好培训后期工作，通过培训后的交流学习，让培训中的知识真正被员工消化。才可以达到培训最好的效果。

MTP系统训练版课程体系

| 模块 | 主题 | 课程编号 | 课程名称 | 课程时长 | 自我管理 |
|----|--------------|------|--------------|------|----------------|
| 模块 | 找准定位 | M 01 | 《高定位的管理角色认知》 | 1天 | 提升效率 M |
| 02 | 《高效率的时间管理工具》 | 1天 | 理清思维 | M | |
| 03 | 《高水准的问题分析解决》 | 2天 | 执行管理 | 模块 | 执行流程 M |
| 04 | 《高成效的目标管理系统》 | 2天 | 执行手段 | M | |
| 05 | 《高品质的管理沟通技巧》 | 2天 | 员工发展 | 模块 | 技能发展 M |
| 06 | 《高带动的工作辅导流程》 | 1天 | 心理发展 | M | |
| 07 | 《高价值的员工激励手段》 | 2天 | 责任发展 | M | |
| 08 | 《高责任的管理授权能力》 | 1天 | 团队领导 | 模块 | 团队建设 M |
| 09 | 《高绩效的团队建设打造》 | 2天 | 团队感召 | M | 10《高情商的教练领导修炼》 |

2天特别提醒我们原则上只按照既定的课程提纲来讲授。本课程经过精心设计，与多年的培训实践检验，及不断完善，目前已非常成熟。我们只有按照自己成熟的课程结构来讲授，才能确保授课品质。因此，为保证课程的内容及形式能够精彩呈现，建议企业客户按照标准课时安排培训计划，请不要随意压缩时间！