

管理才能培训

MANAGEMENT TRAINING PROGRAM

角色认知与技能提升

- 企业管理PPT模板 -

目录

课程基本概述及其意义

管理者的层次定位及职责

中层经理的定位及技能

管理职能和管理循环



Detailed information of changing business activity of subdivisions of main company



Subdivision 1

Subdivision 2

Subdivision 3



The given analytical report allows to estimate to the full a current situation both in all company, and in its divisions separately. It will allow to predict more precisely immediate prospects of development of the company at the account of preservation of positive dynamics of growth.

As a result of investigation of period to do next: raise a break-even sales level, increase incomes of direct sales, reduce costs to transportation, strengthen sale divisions, carry out personnel training.



● 01

课程基本概述及其意义

角色认知与技能提升

管理才能训练-角色认知与技能提升

中层经理是组织的中坚力量兼有下属和领导的双重身份

作为管理者，在带领下属完成本部门工作任务的同时，也在接受着上级的领导。

作为下属，在组织完成上级交付给的各项任务的同时，也在领导下属进行工作；

中层经理不是天生的，我们可能因为学历高、资格老而升任，也可能因为优越的技术水准，出色的业务能力升任。升任后，中层领导不再是技术顾问，也不容靠自己的能力条件独善其身，而必须扮演领导者的角色，并且负起团队绩效的责任。

管理才能训练-角色认知与技能提升

管理者的管理技能结构

彼得原理：“在各种组织中，由于习惯于对在某个等级上称职的人员进行晋升提拔，因而雇员总是趋向于晋升到其不称职的地位。”

自我管理：角色定位，
心智修炼，情绪管理。

影响力

工作管理：目标管理，
有效授权，有效沟通。

执行力

员工管理：员工激励，
员工培育，团队建设。

领导力



管理才能训练-角色认知与技能提升



自我管理是先管好自己再影响别人，它提升的是中层经理的影响力。工作管理是执行力，它强调严格管理，要求设定具体、可操作的绩效标准，并严格按照标准不折不扣地执行。它提升的是中层经理的执行力。员工管理提升的是中层经理的领导力。

管理技能结构

MTP管理才能发展训练就是全面提升中层经理管人、管事、管自己的能力。

要成为一个真正称职的中层领导，就要不断学习做中层领导的技能，本课程《管理才能发展训练》正是专门为全面提升中层领导的管理技能而设计的。

管理才能训练-角色认知与技能提升

课程意义

管理者的必修课

调整中层经理管理心态，培养管理的成熟意识，顺利进行角色转换。

专业转型的重要历程

学习中层经理核心管理技能和技巧，弥补管理方面的不足。

涉及管理者的技能、知识

重整综合管理经验，培育领导力，提升执行力。

要成为一个真正称职的中层领导，就要不断学习做中层领导的技能，本课程《**管理才能发展训练**》正是专门为全面提升中层领导的管理技能而设计的。



● 02

管理者的层次定位及职责

角色认知与技能提升



管理的重要内涵

管理就是通过别人的努力，来完成自己的工作目标。这里的别人，通常就是下属这一人力资源。运用在这里有多重内涵。工作管理是执行力，它强调严格管理，要求设定具体、可操作的绩效标准，并严格按照标准不折不扣地执行。它提升的是中层经理的执行力。

管理就是运用各项资源去实现企业目标的一个过程

管理才能训练-角色认知与技能提升



有效应对“问题猴子”

指员工在工作中动辄请求经理，让经理替他解决问题，而经理没有对员工所请求问题加以区分，一概代为解决，从而恶性循环，形成了员工给管理者布置任务的怪圈。

管理才能训练-角色认知与技能提升

“问题猴子”内涵介绍

这是在大企业中常见的一种想象，其负面影响非常大，会导致工作效率降低。企业对此需引起高度的重视。指员工在工作中动辄请求经理，让经理替他解决问题，而经理没有对员工所请求问题加以区分，一概代为解决，从而恶性循环，形成了员工给管理者布置任务的怪圈。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/065114011111011213>