**现代管理者影响力与管理能力提升**

**培训时间/地点： 2021年 4月21-22日（星期三 ~ 星期四）/上 海**

**2021年8月30-31日（星期一 ~ 星期二）/上 海**

**收费标准：￥4500/人**

* 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
* 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用，早餐及晚餐

**课程背景：**

在现在团队管理之中，随着生活状况和教育水平的不断提高，员工的意识和想法也和过去有较大不同。90后甚至95后新生代员工的自主性更强，传统的硬性管理已经很难在他们身上取得预期效果。如何去发掘下属的真实想法并且加以引导，则是管理者们苦苦思索的难题。特别在近几年对企业的培训和访谈中，我们发现一个很明显的现象，那就是很多的部门管理者都在倡导制度至上治理原则。

但是，作为中国五千年文化，却是“人情”… …

在企业中，我们不难发现有非常完善的制度，甚至是花了巨资请人做出的“制度”。但是制度的效果如何？则是很多老板最头疼的问题。制度有，却难被遵守。一个固定的团队在不同的管理者的带领下却出现不同的绩效结果，甚至差别很大，这是为什么？

部门管理中的一个不争事实是：一切课题都归结为“人”的问题。那么，“人”的问题最终又归结到哪里呢？-----“人”的问题，归根结底是“心”的问题，也就是“情商”。 请想一下，那些比我们成功十倍、百倍的人，难道真的比我们聪明十倍、百倍吗？他们的智商（IQ）比我们真的要高那么多吗？

当然不是！答案在于：所有出色的管理者都拥有高度的情商。管理者的情商，就是管理者的情绪管控及其协调、推动下属的综合能力。他们不断提升领导力，学习如何更好地与团队成员达成共识并营造良性氛围，增强员工士气，提高生产力和业绩的同时还可以把门店变成有趣、温暖、让人感受到快乐的地方。他们懂得如何运用情商领导技巧，让自己周围的人和自己的生活变得更有意义…

**参训对象：**

两年以上 管理经验的团队领导者和部门管理者

**课程目标：**

通过情商领导力训练，更好的提升 **自我管理能力** 和 **管理他人的能力**，充分发挥管理者的**影响力**，让新生代员工**主动自觉**去做事情而不是被迫去做，从而增强员工的**归属感**和**团队凝聚力**。

**授课形式：**

长期服务于欧美零售企业和大型制造业。他成功地把销售和管理中的情绪管理、性格色彩、沟通技巧等融合在培训课程的点点滴滴，使得课程更加生动并引起学员的共鸣。学员在收获课程知识的同时往往掌握到更多高附加值的技能。累计学员超过10万人次，年平均培训场次超过150场，是客户公认的“最受欢迎的讲师之一”、“重复使用率最高的讲师之一”。

**职场测试：**

（1）总觉得自己的领导和下属不理解自己的意思，而这些又让自己非常不耐烦。

（2）说了过火的话，或者开了过火的玩笑，却觉得对方大惊小怪。

（3）职场就是功利竞争的场合，不用考虑关系是否融洽。

（4）只要目标达成就好，数字就是硬道理，其他的诸如下属的心情和工作状态等可以暂且放在一边。

（5）习惯在讨论前就提出自己的论断，坚持己见，不习惯接受其他人提出意见。

（6）认为新生代员工都应该和自己当初做的一样好。

（7）出问题的时心里的第一反应通常是别人（下属）是问题的根源。

（8）下属希望你能理解他们的感受，而自己常常觉得他们的要求太幼稚，没有耐心。

*如果您恰好符合上述1条或几条的话，bingo! 您需要提升自己的工作情商了…*

**课程大纲：**

**模块一：管理者的角色与干预行为（问题的发现）**

1. 当代员工的行为特点

2. 新生代员工和80后员工的思维和行为差异

3. 管理新生代员工常见的错误心理（管理者自我对照）

4. 换位思考：员工的内心需求“三个被”

* 被认可 – 做得好的时候
* 被理解 – 上司要“懂”我
* 被尊重 – 批评时请体现尊重

5. 共同找寻管理下属的“阿基米德支点”

6. 管理者的角色转变与关键干预行为

**模块二： 管理者的五大沟通能力提升（问题的解决）**

**1. 目标的下达**

* 管理者困惑：为什么自己说的很清楚了，下属做起来却“一团糟”？
* 有效布置任务和目标的模型“六阶梯法”
* 布置任务过程中的两个重点（体现信任和激励）
* 课程产出：掌握工具表-1“目标面谈与布置任务的流程”
* 课程产出：掌握工具表-2“与下属面谈的自我评估”

**2. 有效的工作反馈**

* 批评的目的和时机
* 常见的三个误区（自我对照）
* 掌握批评下属的“热炉法则”
* 成功和失败的案例分析对比
* 课程产出：掌握工具量表-3“批评新生代员工的关键行为”

**3. 合理的授权**

* 何为授权？走出传统授权的误区？
* 不授权的原因解读
* 工作中可以授权的事情与不可以授权的事情
* 授权的流程与沟通技巧
* 关于授权的警惕信号
* 课程产出：掌握授权下属的工具量表“六个关键行为”

**4. 工作中的辅导**

* 何为辅导？走出传统辅导的误区？
* 下属的需求分析
* 辅导而不是批评，请保护下属的自信和做事情的热情
* 辅导下属的流程及现场演练（重点）
* 建立管理者辅导下属中常用的行为和语言模板（今后照着说即可）
* 如何在辅导中帮助年轻员工建立自信（对下属辅导中的关键环节但一般被忽略了）
* 课程产出：掌握教练式对话技巧“五个不要”+“五个要”

**5. 有效的冲突处理**

* 常见的冲突形式和原因分析
* 管理者处理冲突的常见误区（自我对照）
* 处理冲突的工具：同理心三个层次的运用
* 角色扮演“如何面对下属的冲突”
* 课程产出：掌握工具量表-4“冲突处理的流程和关键行为”

**讲师介绍：邹老师 Bobby**

* 强思企管 资深培训师、顾问
* 14年培训经验、8年企业内训经历
* DDI 授证讲师（领导力方向）
* 加拿大MHS国内情商EQ-i 2.0中国区授证讲师
* EWS 国内培训第一人
* Thomas International DISC 认证
* 长期担任欧美企业 N.E.W.新可安（中国）培训部负责人
* 曾任安然纳米总部讲师、华东区业务拓展负责人

**品牌课程：**

* 卓越管理能力提升
* 高情商管理者
* 企业内训师打造（TTT）

**服务客户：**

西门子、李尔汽车部件、凯毅德汽车系统、卡特彼勒、敏实集团、航星工业、上汽万向新能源客车、福士汽车零部件、一汽解放汽车、安凯希斯汽配、艾尔姆风能叶片、虎伯拉铰接系统、芬纳输送带、日静减速机、中驰集团、赛腾电子、美弗莱克斯电子控制系统、广日电气、山蒲照明电器、日立化成工业、光明乳业、优力康中国、康佳电子、海尔、双维伊士曼、苏州二叶制药、惠氏制药、九洲制药、雅马哈乐器、无锡通芝微电子、爱思恩梯大宇汽车部件、挪赛夫玻璃钢、即富信息技术、尚德太阳能电力、维实洛克定量泵、骊住贸易、亚杰科技、和承汽车配件、中镭新材料、中惠橡胶科技、荷贝克电源系统、格朗吉斯铝业、旭硝子汽车玻璃、剑桥科技股份、西川密封件、中国长江电力股份、沃尔玛、山姆会员商场、红星欧丽洛雅、红星美凯龙、国美电器、苏宁电器、银座商城、百思买、百安居、美丽田园、贝德玛、复星药业、华纳大药厂、曼秀雷敦药业、上海航空、国家电网、农业银行、交通银行、平安银行、汇添富基金、邓白氏、新诤信、京东、一号店、 暴雪游戏、福维克、云南电视台等

**学员反馈：**

“我们的管理层都非常喜欢邹老师的培训，互动性很强，深入浅出，大家受益颇丰！”

---- 卡特彼勒（中国）人力资源经理 Cathy

“邹老师的管理课程已成为我们上航的精品课程之一，作为每年对我们对机长，乘务长，和地勤班组长培训项目的重点课程…”

----上海航空 人力资源部 林总

“邹老师为我司树立了挑选老师的标准：讲得好！接地气！Hold的住学员！”

---- 东鹏集团 总裁 龚志云

“Bobby 老师的课程为我们又重新指明了方向，大家在课后都在积极反思自己在管理中的行为和语言是否合理是否有效，我们的课后讨论一直延续到21:00，大家积极分享自己的不足之处和改进计划，谢谢老师的分享，受益…”

---- Sam’s 北京 总经理 Mack Mu

“邹老师的培训在精彩之余带给我们很多职场沟通方面的启示，回味无穷…”

---- 摘自光明乳业（ 武汉）人力资源经理 康欣强

“Bobby 老师的培训课程深受大家喜爱，每次来我们总部讲时，大会议室都会爆满…”

 ----摘自 沃尔玛中国区副总裁Angela Koo

----------------------------------------------------------------------------------------------------

 **报 名 回 执（请务必于开课前7天回复）**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **姓名** | **性别** | **部门/职位** | **课程名称** | **Tel** | **Fax** | **Email/手机** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **培训负责人：** | **公司名称：** | **公司地址：** |

**★缴费方式： 🞏 支票 🞏 现场缴费 🞏 汇款（汇款后请将汇款单据传真至本公司）**