

管理者综合能力提升项目

- 课时** 6次面授 × 2天 + 6次线上微课，跨度约一年（可按需调整）
- 对象** 新晋履职主管、在岗中层管理者、后备干部、高潜人才
- 形式** 线下面授 + 线上微课与答疑 + 课后转化作业 + 一对一点评指导

课程背景

管理者的能力是一个系统，不是一堆课堆起来就算数。系统性学习替代了过去的单一模块化学习，满足了企业对于管理者能力系统化提升的需求。以往的学习特别注重课上，一旦回到实际工作场景，学习内容和实际工作的链接缺少机制和能量，导致课上心动、课下不动。本项目把课上课下、理论和实践、过程和结果全部接起来。

课程目标

- 1、提升管理意识，统一角色认知，把管理者「站对位置」
- 2、系统学习管理者必备的任务管理、团队管理、自我管理能力
- 3、产出一批可复用的管理工具、方法论，并真正落到工作动作上
- 4、形成可见的行为变化和可汇报的学习成果

课程提纲

一、项目设计依据

- 依照德鲁克理论，管理者的能力系统由三部分构成：业务管理（任务系统）、团队管理（人员管理系统）、自我管理（角色认知与心性系统）
- 管理者的系统能力之间相互制衡：一个环节优化了，其他环节也要跟着配合，否则整体会拖住优化的部分
- 学习和提升由「学」和「习」组成：课上为学，工作为习
- 项目设计成课上课下结合、理论和实践转化结合、过程和结果结合

二、内容骨架：四个部分

- 角色认知——个人贡献者与团队管理者的区别、不同层级管理者的职能、常见角色错误、管理意识与素养
- 任务管理——懂业务、懂计划、抓落实：流程梳理、目标分解、计划制定、监督反馈、看板管理、绩效面谈
- 团队管理——用人的逻辑、带团队的逻辑、辅导下属、激励下属、授权与教练
- 自我管理——自知者明、360°沟通、情绪与压力管理、时间管理、思维升级

三、项目实施形式

- 线下面授：每次1-2天，采用问题汇总 → 主题讲解分享 → 小组讨论发表 → 案例分析和辩论 → 学习心得觉悟 → 总结强调的节奏
- 线上微课与答疑：每次1小时，用于补充理论、分析课后作业的普遍问题、延续学习状态
- 训后转化：每次课后都有作业，形式轮换（复盘学习内容、学习心得感悟、实践计划行动方案、学习转化报告、实践述职）
- 管理工具沉淀：整理每次学到的管理工具并形成图形，每月集结成册发给每位学员
- 一对一点评与教练：作业逐个批改、线上一对一沟通；可选每半个月一次的线上教练陪跑
- 结训总结汇报会：学员发言、实践效果展示、领导发言与培训总结、表彰

四、常见版本

- 系统版：线下面授 6 次，每次 2 天；线上微课 6 次，每次 1 小时；总跨度一年（具体时间由企业自定）
- 紧凑版：每两周一次，约 11 次线下面授，适合批量新晋主管快速补位
- 混合版：每个主题 3 小时线上 + 6 小时线下，线上偏重知识理论，线下做分解、应用和演练
- 定制版：先做管理层抽样调研，结合实际岗位与业务状态设计方案

五、项目产出

- 一套契合本企业的管理者能力模型与学习地图
- 一册管理工具与方法汇集（每月更新，结集成册）
- 每位学员的行动转化报告与实践述职
- 针对本企业岗位经验的 SOP 或课程包（视项目范围）
- 一份可向管理层汇报的项目总结与效果评估

六、设计方法论

- 采用 6D 学习项目设计方法：D1 界定业务结果 → D2 设计完整体验 → D3 引导学以致用 → D4 推动学习转化 → D5 达成绩效目标
- 以终为始：先明确业务结果和绩效目标，再倒推学习内容与形式
- 尽量结合企业实际情况展开，每次培训前都做充分沟通，课程中尽量使用企业自己的案例

课后作业

项目结训时需完成结训总结汇报；过程中按要求完成各次学习转化作业

需要更详细的课程设计说明、视频片段或定制方案，可在页面底部留下需求。