

培训时间/地点：2025年6月4~5日（星期三 ~ 星期四）/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

课程收获：

- 理清现代管理者在管理中的误区
- 如何与00后下属更好的相处
- 管理思维的训练和提升
- 管理者的角色转变
- 掌握管理下属的工具和方法
- 掌握管理下属的具体落地行为
- 通过行为量表来指导自己的管理行为

参训理由：

- 期待更清晰的理清管理者角色，提升管理思维
- 期待更好的提升自身领导力，更好的管理和影响下属
- 期待更好的影响下属，提升部门绩效

参训对象：

- 部门管理者
- 高潜人才

课程特色：

- 理论和工具相结合，课程接地气，一听就懂
- “课程、工具、方法”实用性强
- 互动多、演练多，还有角色扮演等着你
- 学员在积极参与中获得收获

授课形式：

知识讲解、案例分析、小组讨论、互动交流、头脑风暴、强调学员参与。



课程大纲:

模块一：管理思维和角色认知

1. 理清“管理”的概念
 - 1.1. 现代管理者常常遇到的三大挑战和六个困惑...
 - 1.2. 00 后下属的主要特质和对管理者的要求
 - 1.3. 为什么说管理是通过他人来完成预期目标的过程?
 - 1.4. 作为管理者如何看待“你自己、目标、下属”这三者之间的关系
 - 1.5. 通过四个常见管理案例“找问题，照镜子”
2. 构建领导力的“三角模型”
 - 2.1. 共同梳理工作中彼此角色的关联
 - 2.2. 理清“能力”“态度”“氛围”对下属绩效的影响
 - 2.3. 常见六种领导风格的运用
3. “管事理人”管理者的角色认知
 - 3.1. 管理自己
 - 3.2. 管理团队
 - 3.3. 管理预期
 - 3.4. 管理业务
4. 职场案例分析
 - 4.1. 从管理角色、管理思维、管理行为，以上三个方面找出管理者的不足之处?
 - 4.2. 如果你是这位主管应该如何转变这个困境?
 - 4.3. 为什么这个部门的绩效很差? 而管理者的技术能力却很强?

模块二：管理者的角色转变

1. 意识层面的自我转变
 - 1.1. 辅导和培养下属的意义?
 - 1.2. 为什么说培养下属的能力是部门业绩提升的关键?
 - 1.3. 案例分析：两个部门业绩的对比和分析



1.4. 引导学员思考：

- 1.4.1. 为什么 1 部经理的业务能力很强，个人业绩最高，但 1 部的总体业绩却远远不如 2 部？
- 1.4.2. 两位部门经理的本质差别在哪里？
- 1.4.3. 给你自己的角色转变带来哪些启发？

2. 管理者的六大职业态度（自我对照）

3. 对比分析：基层管理者和中层管理者

- 3.1. 从“理念”“技能”“时间”三个方面来对比基层主管和经理的差异
- 3.2. 工作精力的大体分配（自己做事情、管理团队、横向沟通的时间分配）

4. 行为层面的自我转变

- 4.1. 找到角色转变的“阿基米德”支点
- 4.2. 讲师布置课题，小组研讨，演练，呈现，点评，反思

课程产出《管理者角色转变的十条关键行为》用于今后的自我对照和自我提升

模块三：管理技能提升 Day2 “管理者的五大能力提升”

1. 布置工作和授权

- 1.1. 中层的困惑：为什么自己说的很清楚了，下属做起来却“一团糟”？
- 1.2. 体会“沟通漏斗模型”在管理中的运用
- 1.3. 有效评估哪些工作可以分配，哪些工作不能分配？
- 1.4. 识别下属能否胜任的三个核心要素
- 1.5. 布置任务的工具：有效布置任务的“六阶梯模型”
- 1.6. 案例分析：“郁闷的张经理”（结合本单元工具和方法进行案例分析）

课程产出：掌握工具表-1“新经理在布置任务过程中的自我评估”

2. 过程检查

- 2.1. 过程检查的目的和意义
- 2.2. 过程检查的分类（1）定期检查（2）不定期检查
- 2.3. 以上情况分别适用的任务情况分析
- 2.4. 过程检查的前提条件（自我对照）



2.5. 管理者在过程检查过程如何扮演好“裁判”和“教练”的角色？

课程产出：掌握工具表-2“新经理过程检查工作量表”

3. 工作反馈/绩效面谈

3.1. 工作反馈的目的和意义

3.2. 绩效面谈的流程和注意事项

3.3. 有效的工作反馈需要具备的三大要素

3.4. 理清管理者对于三种不同工作反馈的认知（正面反馈、负面反馈、改善性反馈）

3.5. 掌握 STAR-AR 法则，做好工作反馈，促进员工的行为改进

课程产出：掌握工具表-3“工作反馈的格式和常见话术”

4. 有效激励

4.1. 激励的分类：物质激励和非物质激励

4.2. 新生代员工的常见五大需求

4.3. 麦克利兰需求层次论在激励下属中的实际运用

4.4. 理清物质激励的条件和适用的时机

4.5. 非物质激励的作用和意义（重点）

4.6. 如何有效提升下属的归属需求？

4.7. 如何有效激发下属的成就需求？

4.8. 如何有效满足下属的权力需求？

课程产出：掌握工具表-4“六种非物质激励下属的方式”

5. 辅导下属

5.1. 何为辅导？走出传统辅导的误区？

5.2. 在岗培训和教练的区别及不同的适用情境

5.3. 体会教练辅导的三大要素

5.4. 掌握引导下属发现问题和解决问题的过程

5.5. GROW 模型在辅导下属中的运用

5.6. 如何有效辅导下属找出和界定问题？（解决问题的前提）



- 5.7. 案例分析：李经理的困惑--下属工作做得很差，直接指出时对方配合度很低，如何结合本单元内容有效为这位下属进行辅导？
- 5.8. 如何在辅导中帮助下属建立自信

课程产出：掌握工具表-5 “GROW 模型下，12 个常见有效启发下属的提问”

讲师介绍：邹老师

- 强思资深培训师、顾问
- 16 年培训经验、10 年企业内训经历
- DDI 授证讲师（领导力方向）
- EQ-i 2.0 中国区授证讲师
- 明星经理人 领导力发展项目 认证讲师
- 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：

- 新任经理培训 – 角色转变和卓越管理提升
- 高情商管理者
- 领导力培养项目（三个阶段授课和辅导）

服务客户：

西门子、卡特彼勒、航星工业、赛腾电子、光明乳业、优力康中国、康佳电子、海尔、双维伊士曼、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、九洲制药、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、即富支付、邓白氏、新净信、京东、一号店、暴雪游戏、福维克、云南电视台等

学员心声：

“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！”

---- 德尔福 汽车零部件 培训经理 Lisa Bao

“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

“邹老师的表达热情，幽默，通俗易懂。课程实用，深受大家的好评...”

---均胜普瑞 HRD Danny Lin

“Bobby 老师的情商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

“Bobby 老师的情商领导力课程深受大家喜爱，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

