**复制中层人才**

2014年02月22-23日北 京 市 2014年05月24-25日山东-淄博

2014年07月12-13日广东-中山 2014年08月16-17日广东-佛山

2014年09月13-14日福建-泉州 2014年09月20-21日江苏-南京

2014年11月15-16日广东-江门 2014年12月13-14日浙江-嘉兴

培训费：2800元（含培训费、资料费、税金）可协助预订酒店

**学员对象：企业中层**

**联系方式：中企联企业培训网  
咨询电话：010-62885261 传真：010-62885218  
联 系 人：潘宏利 13051501222  
电子邮箱：phL568@163.com  
网 址：**[**www.zqLpx.com**](http://www.zqlpx.com/)

**课程目标**

**第一步、复制全局思维：**

让中高层领导拥有全局责任思维，让中高层对团队目标和任务主动担当百分百负责任，懂得运用现代团队管理沟通技巧对团队成员的能力进行投资，懂得作为领导如果没有对团队成员的能力进行投入，就不会有团队能力的产出，同时任何时候要以榜样说服为荣，亲自做出表率！

**第二步、复制驱动能力：**

让中高层领导学会驱动激励方法让团队“万马奔腾”而不仅仅总是“一马当先”；让中高层懂得在行动中通过事前对抗分工、一对一责任，事中激励检查及协调沟通，事后总结分享；让中高层领导真正学会现代管理的核心及管理驱动技巧，并有方法让团队形成自动分享成长习惯！

**第三步、复制制度管控：**

让中高层领导学会把成员的工作行动习惯和工作价值结果，统一纳入规范化的团队管理制度；让中高层懂得团队文化绝对要黑白分明，宽容错误行为最大坏处就是打击了优秀行为。

**课程内容**

**第一步：复制全局思维——中高层的观念不变只会原地打转，观念一变马上天地宽**

►突破难点：公司中高层的“观念不变原地转，观念一变天地宽”，中高层领导首先要站在“司机”的高度看待问题，激活自身的奋斗动力和负责任心态；团队管理中一些低级管理错误经常出现，最本质的原因是思维陈旧所致，靠自身能力自我突破已经到了封顶阶段。

►咨询要点：权位和权力仅仅是外在表现形式，要获得真正的领导地位及出色的团队管理能力，中高层领导必须敢于担当全局责任，亲自做出表率，并不断运用现代管理沟通技巧对团队成员的能力进行投资，没有团队能力投入，哪有团队能力产出？

**第一步：司机思维为荣，乘客思维为耻—主动担起团队全局责任**

-司机的本质：对整车人的安全负责，对到达目的地负责，责无旁贷！

-乘客的本质：可以看风景、可以唱歌，可以对到达路线完全不懂！

-公司设中层的目的就是要让其分担一部分责任，在其位就要谋其政

**第二步：投资成长为荣，抱怨责骂为耻——对团队成员能力负责**

-误区—教会徒弟饿死师傅！自己懂就可以永远坐享高位、高枕无忧！

-真相—拥有打造人才能力，任何时候你都是最值钱的职业经理人！

-案例：中高层要懂现代沟通技巧！否则下属只把你说的当参考答案！

**第三步：榜样说服为荣，空说道理为耻——亲自行动作出带头表率**

-误区：在管理的职位就要享受权力，没有权力的区别谈何管理？

-真相：管理的真正本质在于互敬和信任，员工只会相信看到的！

-案例：管理者亲自示范一次，有时候比空说一百次道理更有效！

**第二步：复制驱动能力——中高层要懂得让团队“万马奔腾”而不仅仅“一马当先”**

►突破难点：大多数中高层只喜欢个人“一马当先”地完成团队任务，殊不知作为领导最需要做的工作是把团队驱动起来“万马奔腾”，大部分中高层领导都喜欢团队整天“一团和气”，害怕冲突！殊不知一团和气的最终恶果是造成团队变成“一潭死水”，没有活动，没有生气，发挥不了团队潜力。

►咨询要点：团队领导最重要的工作是激发团队成员潜力，推动团队成员共同把任务完成！优秀团队的行动能力不是天生的，是“激活”得来的！优秀团队的良好业绩不是等来的，是通过中高层领导不断激励鼓舞，不断检查不断纠编得来的。

**第一步：驱动激活为荣，亲力亲为为耻—员工行动需要感性激励**

-分组对抗——团队目标不是用来完成的，是用来竞争超越的！

-及时激励——现代管理的核心是信息流的管理，并利用信息驱动！

**第二步：检查激励为荣，等待结果为耻—团队成员不会做你希望的**

误区：疑人不用，用人不疑，授权给谁就要绝对信任大胆放手去做！

真相：人无完人，只有神才不犯错误，只要是人就一定会犯错误！

-措施一：周期性检查——越重视谁越要检查谁！用人一定要疑！

-措施二：沟通激励---沟通过程难度，关注阶段结果才能获得结果

**第三步：分享欢庆为荣，独享封闭为耻—团队需要自生长系统成长**

误区：低调做人，高调做事，太出风头会造成太多不必要的麻烦！

-措施一：形成定期分享总结习惯，形成团队自生长自动成长系统

-措施二：打造“一路庆祝”团队随时随地庆祝任何成绩，任何进步

**第三步：复制制度管控——中高层只有懂规范化管控制度，才可以真正带更多的兵！**

►突破难点：优秀团队的标志是让大多数平凡的团队成员做出不平凡的业绩，仅仅依靠个别团队精英，如果管控不好就会破坏团队文化和机制，团队必须有一套不依赖个别能人的管控制度。

►咨询要点：把所有成员的工作行动习惯和工作价值结果，统一纳入规范化的团队管理制度；团队文化绝对要黑白分明，宽容错误行为就大坏处就是打击了优秀行为。

**第一步：制度管控为荣，面子管理为耻—以数据化管理为管控核心**

-第一，文化管控-文化是制度之上的制度，价值观决定管理成本！

-第二，制度管控-让下属接受任务必须明确完成时间，并公开承诺！

-第三，平台管控-平台让大家参与讨论，形成反对机制和决策机制

铁打的营盘流水的兵，团队最高境界就是形成法治化运作的铁营盘

**第二步：狼性淘汰为荣，没有原则为耻-不淘汰弱者，会淘汰强者**

原理：优秀的团队都会强调危机，而差的团队天天都在歌舞升平！

真相：对错误行为的宽容，就是对优秀员工和进步行为最大的打击

措施一：利用“事件营销”让团队明白什么是黑白分明的团队文化

措施二：只选择，不改造，领导要把80%的精力放在优秀员工身上！

措施三：表面温情脉脉对员工是最大伤害，员工需要的是加速成长

**讲师介绍：温伟能**

**温教授近十年的外资企业、民企工作经历，做过中层，管过中层，当过老总，长期贴心研究中层与老总之间的共赢关系，积累了丰富的本土企业人才解决经验；**

**首位把人才培养与人才生产方式结合开展人力咨询的管理专家；《复制中层人才》解决方案推出以来，平均每月为7家企业实施人才辅导项目，讲授配合现场操作，立即解决实际难题！先后为百度、三菱重工、东阿阿胶、方正证券、金象大药房、汉科集团、中行、工行、建行、农发行、淄博商行、徐州农信、河南省邮政、湖南国电、西安电力、邢台电力、胶州电业、葛洲坝风电、中电投黄河水电、三门峡富达电力、云南烟草、上海市政工程研究院、安丘水利水电设计院等近百家企事业单位导入人才培养项目辅导。**

**授课风格**

**：语言简练、风趣、幽默、激情**

**有上千人以上大型公开课控场经验，讲课风格分寸感好，激情与务实并重，语言简练、风趣、幽默，演讲风格主要根椐主体学员特点而定。  
有给国有企业、民营企业、外资企业授课经验与背景，课程观念有新观念新特色，以贴心、实战解决问题为主！**

**联系方式：中企联企业培训网  
咨询电话：010-62885261 传真：010-62885218  
联 系 人：潘宏利 13051501222  
电子邮箱：phL568@163.com  
网 址：**[**www.zqLpx.com**](http://www.zqlpx.com/)

**复制中层人才报名回执表**

**请将报名表，以传真、电子邮件方式提交，并及时确认。 时间地点：**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 企业名称 |  | | | | | | | | | 网址及品牌 |  | |
| 联系人  信息 | 姓名 |  | | 职位 | |  | | 电话 | |  | 传真 |  |
| 手机 |  | | | | | | E-MAIL： | | | | |
| 学员名单 | 姓 名 | | 性 别 | | 职 务 | | 电 话 | | 手 机 | | 邮 箱 | |
|  | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 学费交纳 | □汇款 □现金 □支票（限北京） | | | | | | | | | | | |
| 发票开具 | 抬 头：（ ） | | | | | | | | | | | |
| 住宿代办 | □是 □否 数量及要求：（ ） | | | | | | | | | | | |