

新任经理人SIAC领导力发展模拟舱<sup>®</sup>

The future influences the present just as much as the past.  
— Friedrich Nietzsche

## 挑战:

当你刚刚被提升为一名管理者的时候，你的心情一定是既兴奋又紧张。兴奋的是，你有了新的发展机会，紧张的是，你也意识到这是一个新的挑战，一个你从未从事和体验过的角色。其实，这样的复杂情绪是非常正常的。因为你已经意识到你需要调整状态，开始具有挑战性的管理工作，这需要时间、耐心和实践。行动起来吧！为新的管理角色做好准备，学习管理技巧、团队领导方式、矛盾处理方法以及团队文化构建。这将是未来迎接的主要挑战。

## 解决方案:

基于上述挑战，我们推出了“新任经理人SIAC领导力发展模拟舱”培训课程，学员将在模拟的管理情境中体验和应用新任经理需要掌握的知识和方法，了解新任经理人容易走入的管理误区，调整和管理各方的工作预期，学会团队管理和团队文化建设的原则和方法，不断修炼自身应对压力和困难的能力，从而获得心理、职业发展等方面的收益：

1. 系统全面地看待管理问题，避免走入误区
2. 有效领导团队的能力
3. 较快建立和梳理各级工作关系
4. 有意识形成自己特有的领导风格

## 知识要点:

## ■ 新任经理人容易走入的误区

1. “使用和以前一样的技巧”
2. “我有权力”
3. “我有很多自由”
4. “我有控制权”
5. “我主要通过培训了解工作”

## ■ 角色认知：了解各方期待

1. 你对自己的预期
2. 你的下属、上级和同级对你的预期
3. 如何处理互相矛盾的预期

## ■ 打开局面：熟悉工作流程

1. 能够确立日程表
2. 能够建立关系网
3. 能够有开阔视野

## ■ 管理团队：选择领导风格

1. 团队产生的原因
2. 如何管理团队
3. 了解管理风格
4. 掌握合适的反馈时机和方式
5. 运用教练技术
6. 理解“三角关系”

## ■ 团队建设：包容多样文化

1. 了解多样的工作方式
2. 明确多样性的范围
3. 理解团队文化
4. 塑造新团队的文化

## ■ 心态调整：应对新的压力

1. 了解自己的工作动力
2. 评估自己的工作能力
3. 强化自己的情商
4. 调整自己的预期
5. 坦然面对问题
6. 释放工作压力

## ■ 新任经理人的收获

1. 心理需求的满足
2. 发展与成长
3. 合作



## □ 新任经理人的六个能力:

问题分析和解决	认真、系统地获得的信息、可能的解决方案和结果进行分析和评估，用来处理困难问题。
计划与组织	通过定义目标及预测组织需求与事务的优先级，基于组织的资源，有效地组织与计划工作。
推动结果达成	推进组织和个人自身不断地超越和实现目标。
团队领导力	通过合理的方法激励、鼓励他人获得成功，清晰地把握目标并为他人树立积极的榜样效应。
影响力与说服力	说服他人采纳建议、采取行动。
辅导和发展他人	为他人提供建议、帮助、指导与反馈，鼓励他们发展与工作相关的能力，进行长远的职业生涯发展规划。

## ◇ 探索新任经理人领导力娴熟度——模拟舱情景模拟案例（proficiency）

## 文本筐——齿康公司新任业务发展经理

在本练习中，参与者需要扮演一家口腔护理用品公司的新任业务发展经理，其职责是带领团队进行区域业务的拓展，为组织的业务增长做出贡献。在本文件筐中，参与者需要处理来自客户、下属、部门助理、上级以及公司相关管理部门提出的各种任务。这些任务代表了新任经理人典型的任务，如计划组织、识别业务机会、协调资源、传达公司的要求、任务委派、客户投诉解决等。通过这些活动，考察新任经理人所需要的各项能力，比如问题分析和解决，计划和组织，推动达成结果，团队领导力等能力。

## 无领导小组讨论——博来公司管理委员会会议

参与者扮演的是博来高科技公司的高级经理。博来公司正处在战略转型的阶段，最近公司进行了一次员工的“满意度调查”（Engagement Survey），调查结果表明，一方面公司对外面临很大的竞争压力，另一方面对内公司在薪酬、福利、内部晋升通道、培训、沟通以及专业人才的培养上都有很多问题，参与者需要通过讨论，向公司提供一系列改善建议，帮助公司为新战略的实现打好内功。该练习能够考核参与者的问题分析和解决、辅导和发展他人，影响和说服、计划和组织等能力。

## 面谈模拟——博来员工辅导

在本次面谈模拟练习中，参与者扮演博来高科技IT公司的一名新提升的经理，团队中的一名下属最近在绩效表现上，出现了一些问题，参与者需要了解问题产生的原因，并设法和下属共同改善这种情况。该练习能够考核到参与者的辅导和发展他人，影响和说服，团队领导力等项能力。