

# 课程名称：提升技术管理者领导力 (情境领导版)

◇ 课时：半天（3 小时）

◇ 适合对象：

·从技术层面走到管理岗位的领导、经理、主管

◇ 课程特色：

本课程是实践式体验学习，在培训的形式上有独特的创新，调动所有的学习器官，增进学习效果，课程满意率均达 90%以上。

◇ 课程收获：

- 熟练掌握及应用有效的人际沟通技巧，增进和强化领导技能
- 学会与新新一族工作交流的方法
- 准确判断下属的能力成熟度并分析其特定的需求
- 针对不同的下属弹性使用不同的领导方法
- 学会如何对下属授权，解决领导者“忙”的问题
- 减少员工的流失率
- 解决下属“盲干”、“茫干”、“莽干”、“瞒干”和“蛮干”的问题

◇ 课程纲要：

最有效的领导方法是最适当的领导方法，领导能够根据员工的能力成熟度和工作意愿采用不同的领导方法，也就是领导能够诊断并掌控员工不同的发展历程，因人而异采取不同有领导方法。使企业的绩效提升的同时，领导与员工的工作关系达到愉快。这套课程可以帮助企业释放出活力和创造性，被 GE 公司韦尔奇定义为企业的 DNA，并将个人与团队的目标结合在一起。将提高领导者及其部属的能力，使他们处事更能灵活变通，随时可以接受新的挑战。

第一部分：技术管理者角色认知

- 1，完美执行力的要素（让下属完成任务的学问）
- 2，在其位谋其政（事业心-上进心-责任心）
- 3，团队领导能力自我现状分析（分析自我是提升领导力的开始）
- 4，用 80/20 法则找出完成任务的规律（发现领导者行为规律）
- 5，领导者的职责与倾向（结果型与过程型）
- 6，明确让下属完成任务的不同发展阶段
- 7，情境诊断员工在不同发展阶段的特征
  - 发展阶段诊断练习
- 8，配合使用四种不同的领导型态（指令型、教练型、支持型、授权型）

第二部分：用绩效说话的情境领导方法

- 9，四种不同的领导型态灵活应用
- 10，四种不同领导型态的决策模式
- 11，提高下属的能力五步法
- 12，提高下属的意愿七步骤

- 13, 辨别领导行为 (针对前测的领导能力分析领导型态, 在未接受此课程之前能灵活运用四种领导型态的人不足 5%的概率)
- 14, 领导型态与发展阶段的配合
- 15, 员工发展阶段管理技巧
- 16, 高绩效组织的任务与员工素质发展阶段管理模式
- 17, 建立绩效评估与伙伴关系

### 第三部分：技术管理者自我发展

- 18, 无功便是有过
- 19, 有能才能有位
- 20, 善于学习创新
- 21, 强烈的责任感
- 22, 必须善于学习

### ◇ 学员反馈：

- 1, 听课十分钟就在培训手册上写下了“阳光开朗幽默”六个字，这是对李爱华老师培训风格的第一印象，这种感受一直持续到培训结束。影响力是优秀培训师不可或缺的领导素质。到人大参训，对老师多少有些“学院派”的猜测。一天学习下来，李老师课程的实操性以及工作实践中实际应用的亲身案例都令人钦佩不已。
- 2, 此课程非常实用，非常具有启发性。在整个过程中，培训手段丰富，始终保持着活跃的气氛，所学知识和实际工作联系得比较紧密，能够在现场利用所学的知识“现学现卖”，诊断自身和其他团队的实际问题。
- 3, 在管理的过程中，你会发现要下属把事做得又快又好的确是件很不容易的事，要么很快完成任务，但不是你想要的结果，要么拖拖拉拉迟迟没有结果。听了李老师的课程，对我们产生积极的影响，对我们的工作起到良好的辅助作用。
- 4, 李老师的讲课风格我很喜欢，因此整个听课的过程也极享受，非常实用，尤其是那四个阶段，感觉非常实用。