



化茧成蝶：《从技术走向管理》

胡鹏飞老师品牌课程

某些管理者有个常犯的毛病，即专家式的傲慢。认为别人都应该懂得他们的术语，并按照他的方式来思维。他们认为其余的人即使不沟通，也应该知道做什么。所以，卓有成效的管理者不禁要问：“自己应该贡献什么？”而且也要问：“在公司里谁应该知道我想要贡献什么，以及我正在做什么？我该用什么方式表达，才能让别人理解和运用，是别人也成为卓有成效的管理者？”。

——彼得·德鲁克

【课程背景】

作为技术出身的管理者，凭着对业务、技术的执着和热爱，始终把自己困在技术的世界里，却无法迈进管理的大门；

很多具有较强控制欲的管理者，过多地干涉下属的工作，从而造成人员难以培养、难以成长的局面；

内向，不善于沟通，与下属之间缺乏交流，导致团队容易出现误解的问题发生。

从技术走向管理是一个角色转换的过程，由于技术人才自身的专业知识及丰富的基层经验，技术人才担任管理岗位的优势是十分明显的，但同时也由于技术专业人才对技术细节过于关注及管理知识的欠缺，反而造成整个部门工作效率下降，所以对从技术人才走向管理一方面要适应角色转换所带来的管理工作责任感，另一方面要全面提升自身的管理技能。

【课程设计】



【课程目的】

- ◇ 使管理者明确角色定位、职责，了解管理的基本理论与方法；
- ◇ 掌握情绪控制的方法，抚慰员工，营造积极的团队氛围；
- ◇ 从人格，气质、特质、兴趣等多方面了解员工，做到知人善任；
- ◇ 掌握高效沟通的技巧，学习与上下级，同事融洽相处；
- ◇ 掌握辅导员工的方法，促进团队共同成长；
- ◇ 学习领导艺术，增强自己的领导魅力；
- ◇ 学习激励下属，不用或少用金钱的前提下提高士气。

【课程特色】

本课程最大的特点是管理学与心理学的知识相结合，围绕“道、法、术、例”的逻辑展开，从顶层思考到工具落地。

【课程相关】

- 课程时长：3天2晚
- 人数要求：36人以内
- 场地要求：课桌分组式
- 培训对象：各部门经理、团队主管等

【课程大纲】

1、管理思维：认清角色，理解管理

A：认识管理

- ◇ 改变管理的观念
- ◇ 科学管理，组织管理，行为管理
- ◇ 管理者的贡献与承诺
- ◇ 管理者的角色与技能
- ◇ 当工作与情感冲突时，如何选择

-
- ◇ 如何科学地应用流程管理

B：了解组织

- ◇ 组织的特性
- ◇ 组织内部的关系
- ◇ 组织内部的定位
- ◇ 组织内部如何营造良好的氛围

C：新生代员工对管理的挑战

- ◇ 前喻文化、并喻文化、后喻文化
- ◇ 文化五维度的影响
- ◇ 五维度对管理的影响

D：自我管理

- ◇ 工作激情
- ◇ 工作责任
- ◇ 工作效率

2、知人善任：从心了解自己，认识别人

A：从“心”了解

- ◇ 心理学三大势力
- ◇ 安全型、焦虑型、冷漠型员工
- ◇ 常见的防御机制
- ◇ 原生家庭对员工的影响
- ◇ DISC 性格
- ◇ Big Five
- ◇ MBTI
- ◇ 识别异常人格

B：自我情绪与他人情绪疏导

- ◇ 情绪与生理唤醒
- ◇ 抑郁是心理还是器质病变？
- ◇ 谁最容易得抑郁？
- ◇ 你的行为决定你的态度

-
- ◇ 控制思维积极向上
 - ◇ ABC 模型
 - ◇ 识别错误的想法
 - ◇ 对错程度

3、和谐关系：上下协同

A、打开沟通之窗

- ◇ 扩大公开区
- ◇ 展示隐私区
- ◇ 反馈盲区
- ◇ 激励潜能区

B、清晰的表达

- ◇ 主题明确
- ◇ 层次清晰
- ◇ 结构简单
- ◇ 重点突出

C：情感传递

- ◇ 基于文化的交流
- ◇ 肢体语言传递情感
- ◇ 褪去暴力，和谐交流

D：沟通实践

- ◇ 处理议异，解决问题
- ◇ 高效会议管理
- ◇ 跨部门协作
- ◇ 如何向上级汇报，下级工作安排

4、领导团队

A、团队发展与障碍

- ◇ 团队发展的阶段
- ◇ 高效团队的特征
- ◇ 团队协作的障碍

B、团队领导魅力

- ◇ 领导的心理
- ◇ 领导的层次
- ◇ 领导的行为
- ◇ 领导的权变

C：员工辅导与激励

- ◇ 引导员工职业发展
- ◇ 提高员工技能
- ◇ 教练技术在员工辅导中的应用
- ◇ 激励的原理
- ◇ 激励的实用技术

D：控制与授权

- ◇ 关键点控制
- ◇ 过程管理
- ◇ 授权的对象
- ◇ 授权的关键