



从技术走向管理

课程描述：彼得·德鲁克说：“在多数的组织中，那些被提拔起来的、担任新岗位的技术干将，为数不少的人彻底失败，大多数人平平淡淡，成功者寥寥无几”。这往往是由于许多刚从技术角色走上管理岗位的工程师们还没有从过去的工作模式中摆脱出来，以为技术的成功能带来管理的成功，过度依赖于过去的业绩、能力等技术性“权威”进行管理，结果发现，自己的人员管不住，各项工作任务推进不顺利，领导越来越不满意。可见，稍有不慎，我们不仅得不到一个优秀的管理者，甚至有可能痛失一位优秀的技术人才，给企业带来无法预估的损失。

《从技术走向管理》课程，针对技术人员的思维特点，剖析了从一名只对技术负责的技术人员转变为对全流程负责的管理者，在这个转变的过程中，技术人员要实现哪些蜕变、要掌握哪些管理技能、如何培养自己的领导力等是本课程重点探讨的内容。

培训时长：2天（13小时）

培训方式：讲师讲解、视频播放、小组讨论、角色演练和培训游戏

培训目标：在培训完成时，学员应具备以下能力：

- 适应从专业化的角色转换为管理者角色，能更好的扮演自己的角色；
- 学习如何转化管理思维和管理认知，扩宽管理者的专业视野
- 理解哪些关键行为影响了你的管理工作；
- 能够在实践练习中运用到领导者应具备的重要能力以应对挑战；
- 掌握必要的管理理念及管理方法，建立正确的职业心态；
- 能够动用 DISC 人格特质充分了解自己的特质，认识自己的管理及领导风格，调整自己的管理习惯；了解你的下属的性格特质，因人而异的提升下属的执行力；甚至了解你的上司，更好的辅佐好你的领导，真正实现优秀到卓越质的飞跃；
- 掌握如何将任务授权给下属的技巧。

课程大纲：

- 一． 技术人员转型于管理人员的领导者角色认知
 - 1. 从技术人员转型到管理者的角色转换应该注意什么
 - 2. 技术人员与管理人员的特质
- 二． 技术经理应掌握的好习惯
 - 1. 技术经理的三个好的个人习惯
 - 1) 专注结果

2) 眼观大图

3) 紧扣要事

2. 技术经理的三个好的团队习惯

1) 创造信任；

2) 发展优势；

3) 集思广益；

三. 知己解彼——打造高执行力团队的方法

1. 依据团队发展阶段进行相应模式的团队管理

1) 团队发展的不同阶段有哪些特征

2) 团队领导干预的管理方式

2. 依据不同员工个体的行为风格做好岗位匹配

1) 了解 DISC 行为风格

2) DISC 四种风格的行为偏好

3) 团队成员间的合作策略

四. 撬动高绩效执行的利器——授权

1. 什么是有目的的授权

2. 如何寻找授权良机

3.授权的要点

4.授权时的沟通策略

5.实战演练：如何进行一次有效的授权

五 . 应用有效反馈技巧推动引导下属成长——STAR 反馈模型

六 . 管理者角色体验活动

- 培训活动：管理七巧板
- 研讨：关系营造者及流程管理者角色在达成团队绩效中的重要性