

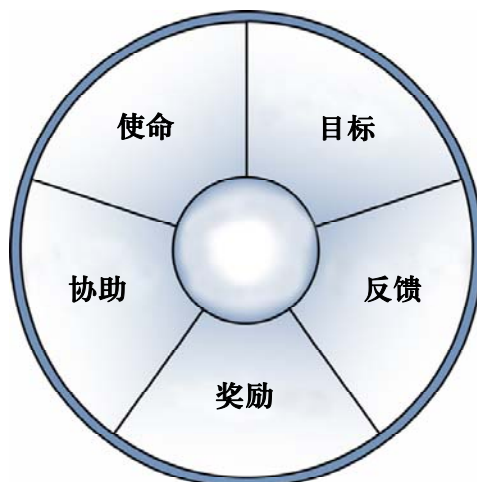


领导型管理者

组织期望他们的管理者达到预期的结果，许多组织都在寻找拓展领导力的培训来提高管理者的绩效。对于管理者来说，学习如何恰当地激励和管理员工并了解谁最需要指导是很必要的。研究表明，相对于关注生产效率或结果的管理者，关注于员工能力的管理者显得更为有效。实际上，把重心转移到支持下属员工并平衡组织需求和个人需求，可以给工作单位带来更显著的绩效。无论是新任职的还是有经验的主管或经理都可以学习如何达到员工绩效与成就感的双高。

领导型管理者 *The Leader Manager (TLM)* 为管理者提供了使工作单位达到有成就感的绩效之方法——即绩效与成就感的双高。领导者可以学习到从五个方面支持其工作单位以满足员工的需求。

五个因素



© Wilson Learning Worldwide Inc.

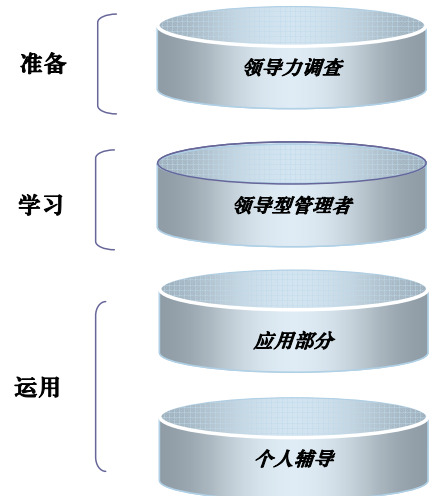
TLM 是一门可以帮助管理者从观念到技能全面提升的精深课程，它关注于对领导者来说最重要事情，即通过员工达到卓越。

课程价值

被激发出活力的员工具有更高的工作效率，而且对工作也更加满意。从长期来看，倾向于这种业绩的领导者会产生更加可持续的成果。

课程安排

TLM 是由讲师引导的三天的课程。也可以非连续的三天里分模块讲授。本课程还提供可选择的领导力调查，由参加培训学员的直接下属提供反馈以增强本课程的影响力。



TLM 可以由 Wilson Learning 的顾问讲授，也可以由组织内部经过认证的专业讲师进行授课。它能够：

- √ 讲师与学员实现面对面的互动
- √ 在应用技巧练习时提供针对个人的直接反馈
- √ 提供实时的行动承诺机会

TLM 有六个整合的学习模块。

每个模块的学习结果

单元要点...	学员收获...
<p>平衡员工和组织的需求</p> <p>员工的满意度及成就感与工作单位的绩效有怎样的相关性？“有成就感的绩效”意味着什么，重要性是什么？如何平衡个人和组织的需求是管理的本质。</p>	<p>不仅仅限于生产，还可以根据环境，对需求及重点任务进行奖励。</p>
<p>创造使命感</p> <p>对组织使命的理解如何影响员工的责任感？如果衡量使命是否有意义及是否有激励作用？</p>	<p>创造对使命的认知，把它转换成工作单位的条款并使之被员工接受。</p>
<p>获得对绩效目标的承诺</p> <p>如何设定可衡量的目标？如何才能获得实现该目标所需要的协助与承诺？如何与其他工作单位一起建立部门内部的目标？</p>	<p>为工作单位设定清晰明确的目标。</p>
<p>寻求及提供反馈</p> <p>作为一个团队，如何向个人或者工作单位寻求可信且简单的反馈？如何寻求并接纳反馈，并把它规范成正确的行为？</p>	<p>从提升业绩的角度回答“我们做得如何”这个问题。</p>
<p>把奖励与绩效相连接</p> <p>如何发现员工喜欢什么样的奖励？如何解决奖励的困惑？怎样使用奖励来提升绩效及满意度？</p>	<p>用有意义且有效果的方法奖励员工？</p>
<p>发展支持的环境</p> <p>如何平衡工作单位的自我解决问题能力？如何消除绩效提升的障碍？怎样创造一个拥有共同责任、资讯及相互信任的氛围？如何鼓励冒险、创造力和学习？</p>	<p>创造一个有积极态度和高绩效的工作环境。</p>

提升绩效

TLM 可以在绩效应用、强化及辅助工具中加强使用。这些工具帮助领导者通过课程提高技巧，然后调整并在组织机构中应用他们新掌握的技巧。使学员的上级主管介入并培训他们如何辅导，对于 TLM 的成功实施也是非常重要的。

我们还提供可选择的方案来帮助强化所学习到的新技能，即在课程结束后 4-8 周，由讲师再做一次课程回顾并解决问题。针对学员个体的辅导也是另一个可选择的方案。

效果测评

使用可选的 TLM 课前领导力调查可以建立所需行为的基准线。这个工具可以在 6-12 个月之后再次使用，从学员的下属、同事及主管几方面察看学员的进展。

培训评估

Wilson Learning 可以与你的机构合作评估学员行为的改变及对业务的影响。我们有信心认为 TLM 可以给你带来预期的效果，并且我们有多种工具来帮助你们评估整个过程和结果。TLM 的另一个可选项是基于网络的下属调查，以收集关于学员行为和业务结果变化的数据。

我们可以与你一起设立考评系统，在变化开始以后确保其正确的发展方向。

和维新公司的其他课程一样，我们可以根据你们的管理环境和业务重点对课程进行客户化，使之与你们的业务流程整合。