### **提高管理者水平**

作为管理者，在对下属辅导和培养前，需要提高自身的专业水平，在技术团队中，作为技术leader，除去管理，更重要的是技术能力，过硬的技术能力不仅是团队发展的基础，也是作为leader辅导与培养他人的前提。

### **因才施教**

要了解自己团队内的成员，针对初学者或者刚入职的成员，可以给予更多关注，可以让团队其他成员带领，更快的融入团队，投入到工作中；对于技术能力比较强的人，可以为其提供更多技术表现的机会，并且及时和团队成员分享，带领团队一起提高。

### **主动辅导与培养**

要营造一种互帮互助的氛围，团队内部相互帮助，团队leader也要乐于帮助下属去解决问题，下属遇到瓶颈的时候，要及时帮助。技术能力培养，可以通过开展技术分享会，但不能是基于形式的，要对内容进行把关，并且让团队成员参与到技术培养中，比如让团队成员轮流进行分享，作为团队leader，对内容进行把关，对分享过程中出现的问题予以指导；目前公司内也有技术培训，但是内容上不够丰富，换句话说就是干货不多，甚至流于形式。

### **反馈机制**

除了辅导与培养，还要及时关注团队成员最近的成长情况，在培养过程中可能出现的一些问题。不能只给机会，不关注过程。要积极引导下属，分享自身经验，通过反馈的内容及时更新辅导和培养计划。

### **能者多得，多劳者多得**

这里我说的多得不只是物质上的多得。对于能者，要让他有施展自己能力的舞台，发挥他能力强的特点，带动其他团队成员；对多劳者，主动为团队付出的人，不能让他们灰心，要有明确的激励制度；对于能者和多劳者要给予更多的关注和培养，也要将更多的机会给到他们。