

参与调研，协助转化，为结果负责，因为专注所以专业

情境领导

课程背景

情境领导课程是美国领导力研究中心的版权课程。它是由著名管理大师保罗·赫塞博士和肯·布兰佳博士共同开发的。时至今日，情境领导课程在世界上流行了四十五年，全球已有 150 余个国家和地区的 2000 万经理人接受过情境领导培训并在应用此模式。GE、IBM、微软、通用汽车、苹果电脑等知名企业更是视之为高级经理人员的常年必修课程。

课程特色

精心选编的视频案例和主题案例将使学员获得全新的学习感受；使教学更为生动直观；

学员在参与案例讨论中，讲师的一对一的点评，使得学员有效解决了许多管理难题和疑惑；

讲师可在培训现场针对学员工作中的具体问题提供咨询，并提供个性化改进方案。

角色演练、小组讨论、情境分析等教学方式将确保学员掌握领导与管理的核心技巧。

培训方式：案例分析、情境模拟、角色扮演、自我评测、小组讨论

课程时间：2 天（每天 6H）

主讲老师：沈丹阳

课程大纲：

第一讲：管理者的角色认知：从管理走向领导

思考与讨论：80-90 员工希望管理者在管理风格上有哪些改变？

角色认知：你既是管理者又是领导者

3. 什么是管理？什么是领导？

4. 管理与领导差别在哪里？

5. 领导者模型

6. 什么是人格权力？四种人格权力类型；

案例 1：为什么说主管的职位权力也来自员工？

案例 2：如何运用人格权力建设大雁型团队？

视频案例 1：谁是领导者

视频案例 2：员工不接受任务，怎样处理？

第二讲：员工激励：将下属转变为追随者

1. 将下属转变为追随者的四个思路

2. 怎样理解下属的心理需求

3. 挖掘追随者隐性需求的五个方法

4. 怎样长期稳定领导者与追随者的关系

5. 促进长期人际关系成功的三种技巧

6. 认识情境领导

【授课辅助工具】

本讲使用了两个视频案例。学员在观摩录像之后进行案例分析和讨论。

第三讲：情境领导：什么是追随者的准备度

1、什么是准备度？

2、构成员工能力的三要素；

3、构成员工意愿的三要素；

4、准备度水平的四种状态。

5、每位员工在面对同一项任务时，他的准备度也可能不同；

6、每位员工在面对不同的任务时，他的准备度可能不同；

7、能力和意愿之间是怎样相互影响的？

8、上司的工作准备度对下属准备度的影响；

9、准备度与执行力的关系

- 准备度（1）状态下，员工的需求特点；主管应当怎样提升部属的执行力？

- 准备度（2）状态下，员工的需求特点；主管应当怎样提升部属的执行力？

- 准备度（3）状态下，员工的需求特点；主管应当怎样提升部属的执行力？

- 准备度（4）状态下，员工的需求特点；主管应当怎样提升部属的执行力？

【授课辅助工具】

本讲使用四个视频案例，帮助学员做好课堂练习。

第四讲：情境领导：领导行为与领导风格

- 1、什么是领导风格？
- 2、测试你的领导风格
- 3、案例：管理者总是使用同一种领导方式是否能够激励员工？
- 3、怎样做到“因人而异，因时而宜，因事而宜”？
- 4、管理者的两种行为：
 - 工作行为；
 - 关系行为。
- 5、怎样理解“工作行为”对于员工激励、有效授权和员工辅导的意义；
- 6、怎样理解“关系行为”对于员工激励、有效授权和员工辅导的意义；
- 7、领导风格的四种类型
 - 风格一：告知式领导风格
 - 风格二：推销式领导风格
 - 风格三：参与式领导风格
 - 风格四：授权式领导风格

【授课辅助工具】

本讲使用了 8 个视频案例。

本讲使用了两个视频案例。学员在观摩录像之后进行案例分析和讨论。

第五讲：情境参与：灵活运用教练技术

- 1、何谓教练技术
- 2、教练式领导的角色定位
- 3、教练式领导的聆听能力
- 4、教练式领导的区分能力
- 5、教练式领导的发问能力
- 6、教练式领导的回应能力
- 7、教练式领导的四大步骤

【授课辅助工具】

教练式领导的情境演练

第六讲：有效授权：让领导行为有弹性

- 1、领导行为的应变性与领导者的弹性思维
- 2、主管不愿授权的九大原因
- 3、对于同一位下属及其同一项任务：
 - 什么情况下可以授权？
 - 什么情况下不能授权？
 - 什么情况下应当收权？
- 4、授权中的管理过度
- 5、授权中的管理不足
- 6、授权中的管理适度
- 7、主管怎样做到不替下属“解决问题”？

【授课辅助工具】

本讲使用了三个视频案例。学员在观摩案例之后进行案例分析和讨论。