

# 《情境领导与领导艺术塑造》培训

## 【课程背景】：

在 20 世纪 60 年代早期，由“美国领导力研究中心”的创始人和首席执行官保罗·赫塞博士率先发表了“情境领导”模式理论，经过 30 年的实践和开发，全球 100 多个国家 1000 万职业经理人接受和采用了情境领导模式培训。全球 500 强中有 400 多家企业接受过该课程的培训。“情境领导”已经成为 GE、爱立信、摩托罗拉、IBM、苹果电脑、微软等公司高级经理人的常年必选课程。在微软，员工工作满五年以上才有资格享受该培训，而且，该课程是微软高级经理人升迁的必选课程之一。在工作中应用情境领导模式，对开发员工、提高领导能力、提高团队绩效是有实质性帮助的。

## 【培训目标】

通过培训，使学员在头脑中形成一套行之有效的情境领导实战模型，掌握如何运用权力和怎样激励或教练下属等技能，并透过研讨、演练等帮助大家提升领导艺术、塑造个人魅力，最终提升领导干部的实际领导力。

【培训方式】：讲解分析、角色扮演、观看录像、现场实战、模拟练习、案例研讨等培训方式结合。

## 【培训对象】

各阶层管理人员

## 【培训时间】

2 天 12 小时

## 【培训提纲】

### 第一单元、如何影响被领导者的绩效

1. 领导与管理的区别
2. 领导是一个影响的过程
3. 影响力产生的原理
4. 实施影响力的方式和过程
  - ◇ 视频欣赏：领导的问题出在哪里

### 第二单元、确定下属的准备状态

1. 什么是工作准备度？
2. 管理者为什么必须掌握员工的准备度状态？
3. 如何判断员工的能力与意愿
4. 职位、工作、活动的细分
5. 能力和意愿之间是怎样相互影响的？
  - ◇ 案例分析：诊断员工的状况
  - ◇ 案例：员工的状况会固定不变吗？

## 6. 上司的工作准备度对下属准备度的影响

### 第三单元、分析领导风格

1. 什么是领导风格？
2. 领导者行为方式的两大类型：工作行为和关系行为。
3. 四种不同的领导风格及其特点
4. 领导风格诊断：我们的领导风格？
  - ◇ 案例研究：领导风格和角色转换
5. 四种领导方式的共同特点与不同之处
  - ◇ 研讨：分析自己及上司的领导风格
  - ◇ 视频欣赏：如何改进我们的领导风格

### 第四单元、领导风格与下属准备状况的匹配

1. 领导的有效性，取决于领导者与被领导者之间的关系；
2. 没有一种具体的领导方式可以保证在任何场合都能奏效。
3. 针对同一个人在不同任务中的表现，采取不同的领导风格。
4. 评估员工能力和意愿的方法。
5. 针对员工需求的领导风格——领导风格与员工需求的匹配：
  - ◇ 研讨：怎样将下属转变为追随者
  - ◇ 案例研讨：怎样理解下属的心理需求
6. 怎样长期稳定领导者与追随者的关系
  - ◇ 视频分享：领导的风格是否合适

### 第五单元、教练之道：造就精英下属！

1. 教练是什么？
2. 教练的四大职能
3. 通过教练改变行为
  - ◇ 视频分享：教练的训练方式好在哪里？
4. 教练五步骤
  - ◇ 角色扮演：如何教练下属

### 第六单元、权力之道：如何授权

1. 权力分类与来源
2. 授权的层次
3. 如何向员工授权？
4. 授权的方法
  - ◇ 案例练习：四种情况的授权及其监控方法
  - ◇ 角色扮演：授权的关键在哪里

### 第七单元、激励之道：提升下属的工作意愿

1. 意愿与激励的本质
2. 关注下属的工作动力

3. 不同层级领导者的需求排序
  - ◇ 视频分享：外资老板的激励之巧妙
1. 激励菜谱分享：十种激励活动
2. 激励的五大原则与四大策略
  - ◇ 案例研讨：这样的员工如何激励

#### 第八单元、领导艺术与领导魅力的塑造方法

1. 扩大影响力的关键要素
2. 提升领导力的通用法则
3. 为什么会有通用法则
4. 领导者，如何执行领导法则
  - ◇ 视频分享：分析领导的通用法则
5. 影响领导魅力的因素
6. 提升领导魅力的方法
7. 印象管理的方法
8. 从日常工作做起，提升领导力
  - ◇ 案例分析研讨：哪两类行为影响领导力
  - ◇ 视频分享：印象管理

培训总结，制定《训后行动计划》