

# 情境领导力

情境领导的核心是强调行为。所谓听其言不如观其行。由于诸多复杂因素，人们的所说与所做往往并不完全吻合，有些时候更是大相径庭。本课程的理论之所以实用就在于其特别关注行为。

本课程从**研究被领导者的行为**入手，而非注重人的复杂的思想，所以将**组织领导与管理的复杂条件转化为简单模型**。当人们还在费尽心机地试图去了解员工的复杂思想时，我们通过与被领导者的谈话及其表现出的行为，来判断员工所处阶段，并且确定领导者应采取的模式。该方法虽简单直接，却极为有效、适用。本课程将**被领导者行为分为任务行为和关系行为两个维度**。任务行为即领导者为下属决定工作角色，告之该做什么，以及何时何地，由何人来做表现为确立目标，实施组织、确定时间进度、指导、控制。而与之对应的关系行为则涵盖了其他方面的内容，即领导者在进行双向（或多向）的沟通时，所采取的倾听、协助和给予社交方面支持的行为。表现为支援、沟通、鼓励互动、有效倾听、提供反馈等。

本课程按照任务行为和关系行为的不同侧重，将被领导者状态和领导者行为两相对照，推出相对应的领导模式。为此，课程讲师依据社会学理论基础，凭借人生丰富阅历，通过与学员互动议题，分析案例，模拟运作，以最精彩的讲授研讨方式，将课程的基础理论内涵和应用模式外延呈现给学员。

## 课程目标与收益

- 确保目标实现和任务完成的关键方法
- 确定雇员能力和意愿水平的诊断技巧
- 有意识地选择适合某个情境的领导风格的能力
- 有效影响雇员行为的沟通技巧和通用语言
- 客观地处理绩效问题的有效方法
- 加速人才的开发和保持
- 增加对差异的尊重

## 课程大纲

### 1. 如何影响员工绩效

以什么是领导为切入点：“领导就是努力对外界产生影响，有效的领导就是使自己



的行为符合个人或组织的需要。”领导的三大要素是：诊断、适应和沟通。在任何一种情境中都能够准确地确定任务是成为一个高效的领导者要经历的第一步。

- 影响绩效的关键因素
  - 任务与员工匹配
  - 领导力沟通文化
- 领导与管理的区别
  - 领导 VS. 管理
  - 领导风格
  - 领导力
  - 领导有效性与成功性
  - 影响力
- 影响力产生的过程
- 确认真正的任务

## 2. 员工绩效的评估标准

在清楚地确定或分析了任务之后，下一步要做的就发现个人或组织的需求。一个人是否适合完成某项任务主要看他们的能力以及他们做给定任务的意愿程度。如果不知道这些，就不可能做到有效地更改领导风格。

- 员工准备度
- 员工准备度的分类
- 员工准备度状态的分析-4R

## 3. 领导者的应有行为

重点是领导风格的两个重要因素：工作行为与关系行为。使用LEAD Self工具会帮助学习者理解自己的主要领导风格以及倾向实施的各种行为。情境领导模式可以以图解的方式清晰地对这些风格和行为进行区分。

- 领导模式理论——情境理论
- 工作行为 VS. 支持行为
- 领导风格
- 领导风格模型- 4S
- 个人领导力分析

## 4. 领导行为与追随者的需求相配合

学习者可以通过观看各种各样的录像或DVD来培养自己对追随者完成一项任务的能力、意愿程度和自信心进行识别的能力。这样，领导者就能够调整自己的领导风格，使之成为最



有效的领导方式，以避免失败和误导的发生。

- 员工状态退化循环模式
- 员工状态发展循环模式
- 行动计划

