

情境领导力艺术

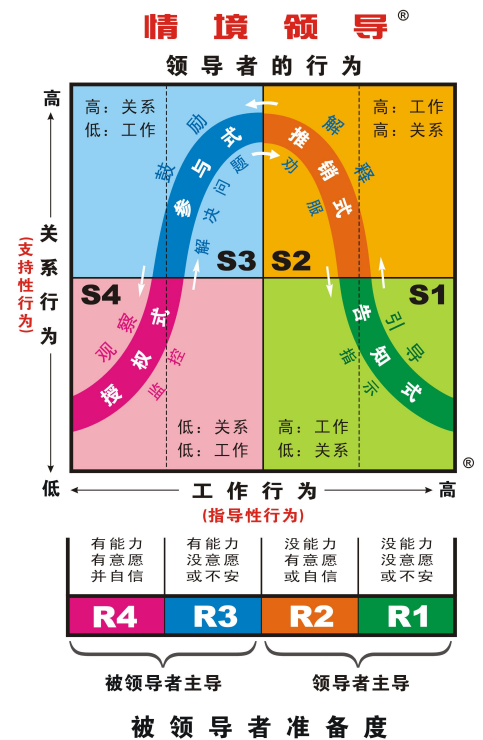
什么是“情境领导” (Situational Leadership) ?

“情境领导”模式是以被领导者为中心的领导实用技能，它根据情境的不同，通过对被领导者准备度的判断，使领导者能够适时地调整自己的领导风格，达到实施影响的最佳效果，从而带领员工取得良好的工作绩效，提高下属的满意度，并实现团队成长。

情境领导不仅是一种先进的领导模式，更是一种非常实用的领导工具与技能，可以通过培训、练习和日常的不断运用而熟练掌握。30多年来，全球有上千家企业和超过 **1,000** 万的职业经理人参加了这一培训。**GE、EMERSON、MOTOROLA、IBM**、微软、通用汽车、苹果电脑等知名企业更将其视为高级经理人员的常年必修课。

“情境领导”会带给我们哪些收益？

- 通过完整、科学的测评工具，进行 360 度评估，了解自己的领导风格，确定对自己领导模式的认知。
- 了解职责、工作和活动之间的区别，学会细分工作角色，确定真正的工作任务，并与下属达成一致想法和目标。
- 学会运用简单而实用的诊断工具，诊断不同下属的成熟度以及不同工作任务的准备度，建立准确判断下属承担工作任务的能力。
- 了解情境领导模型，帮助您选择正确的领导行为，建立个人影响力，有效影响他人，提高您的团队的绩效。
- 了解在下属不同准备度的情况下，哪种领导模式最为有效，增加您下属的满意度，减少员工的流失率。
- 熟练掌握及应用情境领导模式，培养和建立根据下属状态实施不同领导风格的能力，让您和您的团队一起成长。



“情境领导力”课程大纲

一、 迎向未来的领导力

- 变化环境中的领导角色
- 领导与管理的区别
- 确定领导力提升目标

二、 领导者的行为与风格

- 指令行为与支持行为分析
- 领导四种风格
- 领导风格测试及分析
- 领导风格案例分析

三、 情景领导者的技能

1) 诊断 —— 情景领导者首要技能

- 判断员工发展的四个阶段
- 把握员工发展各阶段的需求

2) 适应 —— 情景领导者第二项技能

- 理解“指导行为”和“支持行为”
- 认识四种领导风

3) 匹配

- 识别员工发展阶段，选用适当领导风格
- 过度监管与监管不足
- 领导行为反馈

四、 员工成熟度评估

- 有效的成功
- 成熟度—— 工作能力与意愿的分析
- 员工差异状态的定义与分类
- 员工差异状态的动态关系（成熟度图谱）
- 员工差异状态的评估方法及工具
- 成熟度确认注意事项

五、 员工差异化管理模式

- 领导风格与跟随者状态的对应分析
- 情景领导者的分析

- 情景领导的适应性诊断
- 实施领导的三步骤
- 情景领导者执行原则
- 情景领导者模式实战模拟训练
- 领导者的影响模式
- 领导者影响模式与差异化员工的对应
- 组织管理稳定度分析

六、 情境领导建立高绩效团队

- 高绩效团队的特征
- 建立有效团队的工具
- 团队发展的各阶段
- 情境领导与团队发展各阶段的配合
- 情境领导如何处理团队内部的冲突
- 有效和无效的团队行为

七、 情境领导者有效管理变化

- 何谓变化管理
- 识别变化的五个阶段
- 情境领导对变化如何反应
- 计划和管理变化的模式
- 情境领导对变化如何评估
- 确保变化成功的行动计划