

情景领导力

【课程背景】

情境领导是同时关注绩效和部属的实用型领导技能，它主张根据情境的不同，通过对被领导者准备度的判断来使领导者适时调整自己的领导风格。这种领导方式有助于经理人带领部属取得最佳绩效，从而提高部属满意度，并实现团队的持续成长。

【课程目标】

通过多案例、重实战的模拟集训，提升组织或个人的领导力与执行力，促进企业或组织的快速决策推进、有效资源配置、管理效率、变革应对能力、市场发展和综合业务水准，帮助企业或组织走向领导与管理的崭新境界。

【课程对象】

本课程适合企业所有管理者。

【课程大纲】

第一部分：领导者的自我领导力

1、领导者的定位

- 变化环境中的领导角色
- 什么是情景领导？
- 领导与管理的区别
- 要领导、还是要管理？

➤ 确定领导力提升目标

2、领导者的自我认知

- 员工对领导力的反映
- 从企业寿命看领导功过
- 领导者的角色定位

3、提升领导力的基础

- 对改变的反应
- 自我定位

第二部分：领导者的行为和风格

1、领导者的行为方式

- 任务导向
- 关系导向

2、领导风格细分，应景而变

- 放任
- 民主
- 笼络
- 游说
- 强制

3、领导者的行为和跟随者的状态

- 跟随者主导
- 领导者主导

4、四类风格的变通技巧

- 指导
- 劝诱
- 激将
- 磨难

第三部分：员工准备度

1、如何准确判断员工的能力

- 给员工展示能力的平台
- 展示的能力一定是“结构化”的
- 如何日常工作中甄别员工能力
- 情境领导者与员工达成共识

2、员工意愿的划分方法

- 信心、动机与承诺的概念
- 互动问题：哪种意愿是最强烈的？
- 情境领导者如何使员工做出承诺

3、如何准确判断员工的意愿

- 关注员工意愿需要“以员工为本”
- 真正的意愿非表象
- 员工的意愿与能力相互作用
- 4、员工综合准备度的判断
- R1-R2-R3-R4 的成长过程
- 四种员工的特点分析
- 互动识别练习：R1-R4
- 描述四种员工的行为表现

第四部分：情境领导模式

1、“命令型领导”——“勇”的修炼

- 如何打造自己的“武器”
- 命令型领导的自控能力
- 如何保证沟通中的“渠道为王”
- 如何面对“两个圈”
- 要学会控制自己的“感情负债”

2、“民主型领导”——“智”的修炼

- 什么是“智”——知人者智
- 员工的“情绪钟摆”分析
- 只有了解他人才能“对症下药”
- 民主型领导理解他人的“非正常情绪”
- 员工的抱怨的是“危机”
- 做“精神垃圾桶”的素质
- 如何运用“情感账户”
- 主动的“引爆手”更需要智慧
- 如何利用“揣摩”

3、“授权型领导”——“仁”的修

- 授权型领导需要给员工“四种感受”
- 授权型领导是做“幕后英雄”
- 授权型领导如何搭建“思考走廊”

- 现代员工喜欢自我体验

第五部分：提升领导力的艺术

- 用互联网思维重新定义“领导力”
- 如何用提升“用户体验”
- 讨论与思考：心理学效应——黄金规则
- 了解员工需要激励的信号
- 案例扩展：赫茨伯格的双因素激励理论
- 学会营造学习和成长的环境
- 深入研习：弗洛伊德的人格结构理论