

---

## 新时代下的情境领导力

新时代下环境在变化，任务在变化、团队组织无边界化，团队管理非常态化，而最终还是要创造高的业绩，表现在被领导者身上便是出色的业绩表现。

“中学为体，西学为用”中国传统文化一直深深影响着中国的领导者，而中国的传统文化侧重修心养性，西方的领导力侧重工具方法论。因此，在新时代下，领导力需要不断的进行创新，必须运用中魂西制的管理理念进行管理。

作为领导的任务你更需要高效运用你与员工一起的时间，更需要设置清晰的目标，需要团队能出色地完成任务，更需要人人都向领导者那样主动工作，需要员工快速学习和成长。

**《新时代下的情境领导力》课程**是一个为期两天的课程，运用中国传统文化与领导力相结合的方式进行讲授，帮助经理或主管们理解如何在新时代的不断变化中影响人们以及如何利用该课程的原理提高组织的效率和改进经理们的领导效果。课程集中讨论了有效影响员工完成业绩的必需技能，从而更加完善和加强任何现存的管理体系。事实证明这门课程是一个极具震撼力的技能性课程，教会经理们如何变换其领导风格去匹配他们想要影响的个人或团队的行为需求，从而获得员工绩效的提升。该课程帮助经理们将日常的活动管理中跳出来去关注长期性的策略，帮助经理们开发其员工并教给他们如何去提升或保持员工的绩效以防止其下滑。

**【课程的目标】：**

- 
- 传统文化中对领导力的理解。
  - 提升领导者的创新思维的能力。
  - 提升领导者的变化应变思维。
  - 理解高效的领导者如何改变其领导风格来匹配员工的不同准备度水平。
  - 学习如何运用情境领导开发员工，以及保持员工的绩效水平不让其下滑。
  
  - 学习在各种情境下如何管理以获得卓越效果。

学习完本课程后，学员将能够鉴别一个员工在完成一个指定的工作时有没有能力、有没有意愿以及有没有信心，领导者将能够调整自己的领导风格去适应不同类型的员工以达到最佳结果，并避免混乱、误导、误解以及失误。

情境领导是人力资源开发领域广泛被接受的优质课程之一，下列一些事实就是证明：

- 全球超过1000万经理人参与过本课程的培训。
- 该课程已经被翻译成16种文字并在40多个国家得到广泛传播。

本课程一直与时俱进、不断更新以适应当前的商业环境，因具备如下特点被众多公司作为领导力开发首选课程。

### **【课程收获】**

- 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

### **【延伸收获】**

- 加速领导力开发
- 能以正确的形式对人实施向上、向下和跨越之间的影响力技巧
- 提供与其他领导力训练连接的框架
- 加速人们及其团队的成长
- 在考虑态度情况下强调绩效
- 在各种情形如工作、家庭和社会中的应用
- 在保持积极的工作环境下最优化绩效—保持平衡

### **【课程大纲】**

- 一、 **中国传统文化与西方领导力之殊途同归解析。**
- 二、 **《西游记》中的领导力解析领导特质。**

**模块一：领导过程与业绩的关系**

---

本课程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。搭建工作平台可以提前将任务计划、分解和制定出考核标准。

### 实施影响力的过程

- λ 探究组织中管理与领导的背景
- λ 对管理和领导进行定义并就他们的区别进行讨论
- λ 解释领导力的概念，分析它对绩效表现的重要影响
- λ 收集数据，以确定您对自己领导风格的认知
- λ 从技术人员走向领导的过程

### 确定真正的工作任务

- λ 了解职位、职务和职责之间的区别
- λ 影响力产生的过程
- λ 确认真正的任务——如何分解职能，目标与活动。

## 模块二：员工绩效的评估标准（如何诊断员工完成任务的状态）

员工在接受或负责某具体任务时表现出不同的能力和意愿程度来，我们称之为准备度。本模块将通过案例讨论，视频观摩以及小组讨论，教给学员如何去诊断员工完成任务的准备度，以及快速根据员工的表现特征去确定准备度水平。

### 追随者准备度

- 
- λ 明确并理解关于能力的特征
  - λ 明确并理解关于意愿的特征
  - λ 深刻理解准备度是动态的
  - λ 理解能力和意愿之间的相互作用

### **追随者准备度水平**

- λ 员工准备度层次
- λ 员工准备度表征
- λ 员工准备度的测评与判断

## **模块三：领导风格（领导行为，领导风格及其有效性）**

重点是领导风格的两个重要因素：任务与关系行为。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。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。通过领导风格的测评和反馈，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，从而结合自己的实际情况做出改进。

### **领导风格**

- λ 对“工作行为”和“关系行为”进行解释
- λ 给出高工作、低工作和高关系、低关系的详细指南

### **情境领导模型**

- λ 讨论并操作情境领导模型

- 
- λ 了解在不同情境下哪种领导风格最有效
  - λ 建立根据追随者状态实施不同领导风格的能力
  - λ 了解在不同情境下最可能发生的领导风格
  - λ 理解领导风格与追随者状态配合不当产生的短期和长期影响

### 反馈评估

- λ 了解您个人的主导领导风格的意义
- λ 评估构成个人领导风格全貌的主要领导风格
- λ 了解风格全貌的优势和有待改善的方面
- λ 识别可提高和发展的空间

**【课程呈现】** 30%理论+30%案例+30%练习+10%总结