

影响力——情境领导力

【课程背景】

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。

【课程收益】

1. 极大增进和强化您的领导技能
2. 准确判断他人的能力和职责
3. 帮助您选择正确的领导行为
4. 增强您影响他人的能力
5. 解决绩效不佳的问题
6. 让您和您的团队一起成长

【课程对象】

企业董事长、企业 CEO、COO、CFO、CIO、公司总裁、总经理、部门总监、分公司或区域经理、各种团队领导、希望自我提升影响力的企业精英、内部讲师

【课程时间】

1 天

【课程形式】

讲授、案例分析、小组讨论、体验式游戏、现场练习

【课程纲要】

第一讲、影响被领导者的绩效

- 一、 领导与管理的区别
- 二、 影响力产生的原因
- 三、 实施影响力的方式与过程
- 四、 搭建工作平台
- 五、 职位、工作、活动的细分

第二讲、绩效的评估标准

- 一、 准备度—工作能力与意愿的分析
- 二、 下属状态的定义与分类
- 三、 下属状态之动态关系
- 四、 下属状态的评估方法及工具
- 五、 下属状态的录像分析

第三讲、领导者的应有行为

- 一、 领导模式理论--情境理论
- 二、 领导风格分析
- 三、 实施领导的三个步骤
- 四、 领导力优劣项分析
- 五、 情境问题的案例分析

第四讲、如何提升员工绩效

- 一、 下属状态退化循环模式
- 二、 下属状态发展循环模式
- 三、 如何利用两种循环模式有效提升员工绩效
- 四、 360度个人领导力分析报告
- 五、 个人领导风格诊断

第五讲、如何打造领导梯队

- 一、 从管理自我到管理他人
- 二、 从管理他人到管理经理人员
- 三、 从管理经理人员到管理职能部门
- 四、 从管理职能部门到事业部总经理
- 五、 从事业部总经理到集团高管
- 六、 从集团高管到首席执行官