

# 情景领导力

## 学习目标：

- 了解领导工作的有效性及对领导者的要求
- 区分员工基于工作能力和意愿的四个发展阶段及不同需求
- 学习基于支持和指导行为的四种领导风格及其领导方法
- 将不同形态的领导风格用于不同的员工发展阶段
- 与员工建立伙伴式合作关系
- 学习通过一对一对话发展员工的能力与意愿

**目标学员：**各层级领导者

**培训时间：**1天

**培训形式：**讲授、练习、讨论分享、角色扮演等

## 主要内容：

### 第一部分：员工四个发展阶段的特征与发展需求

- 1，领导的有效性 & 未来对领导者的要求
- 2，什么情景领导？
- 3，员工的工作能力与意愿的发展路径
- 4，基于能力与意愿的员工四个发展阶段
- 5，四个发展阶段的特征与诊断
- 6，四个发展阶段的不同需求

### 第二部分：四种不同的领导形态及对应的领导行为

- 1，基于支持和指导行为的四种领导形态
- 2，四种领导形态之间的区别
- 3，不同领导形态的适用领导方法
  - a) S1-指导与示范性应用步骤
  - b) S2-辅导/教练法
  - c) S3 支持性应用步骤
  - d) S4 授权的方法与步骤
- 4，四种领导形态的发展路线图

### 第三部分：领导形态与员工发展阶段匹配

- 1，情境领导-II 模型——领导心态与员工发展阶段匹配
- 2，督导适当、督导不足与督导过度
- 3，发展员工能力与意愿的六个步骤
- 4，情景领导的发展循环与退化循环

### 第四部分：与员工建立伙伴关系

- 1，与员工建立伙伴关系的五个步骤
- 2，用情境领导驱动员工绩效管理
- 3，一对一情景会谈的步骤及训练
- 4，个人行动计划