

---

## 《情境领导者》

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【课程背景介绍】

近年来，领导者的角色已有重大的改变，过去常强调领导者担任「上司」的角色，但现在，领导者必须成为下属的合伙人，不能再仅凭职位所赋予的职权去带领下属。「没有最好的领导风格，只有最适合的领导风格」已经成为风靡全球的领导概念，「情境领导」是管理、激励员工的有效方法，透过它，让主管和下属之间形成合作伙伴关系，并达成组织目标发挥最高绩效。

### 【培训目标】

- 理解领导者的角色和定位
- 懂得善用「指导行为」及「支持行为」来提升下属绩效
- 掌握诊断领导情境的方法，并运用匹配的领导方式

### 【培训方式】

- 影片教学、案例讨论、情境互动、讲授、知识掌握练习

### 【培训特点】

- 综合运用多种培训方法：根据课程阶段的不同，实施最能实现该阶段内容的培训方法，重点突出教练技术；
- 实现知识技能转换：用训练，尤其是有标准的训练加测评工具，实现知识技能的不断锤炼，提高学员学习

- 
- 的热情；
- **实现工作场景应用**：通过当场教练指导，针对学员工作中遇到的实际情况给予提升和突破，达到立竿见影的效果；
  - **实现工作氛围打造**：通过独有的交互式打造模式（Interactive Development Model），激发学员改变的热情和动力，达成共同改变的共识与承诺，使培训成果在工作中真正得以显现。

### **【课程安排】**

- 课程时长：1 天
- 参训人数：30 人左右为最佳（为便于演练考虑），最大 200-300 人（超过 70-80 人课酬斟升 50%-100%，但最好不是阶梯教室/排排坐模式）
- 授课对象：企业中高层管理者

---

# 课程大纲

## 模块一、开篇 - 课程介绍

- ✦ 课程目标：不是来听传统管理和领导力知识的；  
是来经历当场深入探讨领导力问题并找到突破方向和方法的
- ✦ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✦ 课程收获：对自我的新感悟、新理解，并发生行为转变
- ✦ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✦ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

## 模块二、领导者的角色定位

- ✦ 管理者与领导者
  - 德鲁克眼中的管理者
  - 管理者的角色与责任
  - 案例：搞砸事情的小黄
- ✦ 领导力的本质
  - 东西方关于领导力的底层价值观
  - 职权领导力与非职权领导力
  - 领导力模式“色谱图”
  - 领导力不是关于他人而是关于自己
- ✦ 领导者与追随者的关系

- 
- 有效的领导的 5 项核心能力
  - 人们追随领导者的 4 大原因

### 模块三、领导情境辨识

- ✦ 情境领导的思维逻辑
- ✦ 两大领导行为的关键及辨识
- ✦ 分析下属成熟度的两个角度
- ✦ 下属的四个发展阶段特性与需求
- ✦ 四种工作准备度的员工有哪些行为表现
  - 测评：领导行为风格测试
  - 练习：西天取经团队成员的成熟度分析
  - 练习：核心员工的成熟度辨识

### 模块四、情境领导者

- ✦ 根据下属的发展阶段匹配领导行为方式
  - 四种情境领导的特色及差异
  - 领导风格甄别与练习
- ✦ 如何运用 4 种领导风格
  - 下属的回退现象
  - 案例研讨：8 个情境案例选择与研讨
  - 如果错用了领导行为，对下属会造成哪些危害
  - 领导风格与员工状态的对应分析

- 
- ✦ 如何与下属订立绩效合伙人
    - 练习：情境领导惯性辨析
    - 情景互动：信任的建立
    - 案例学习：情境领导实战

## 模块五、总结与提升

- ✦ 教练式情境领导的总结
- ✦ 我们要带走的精华
- ✦ 我们要行动的要领