

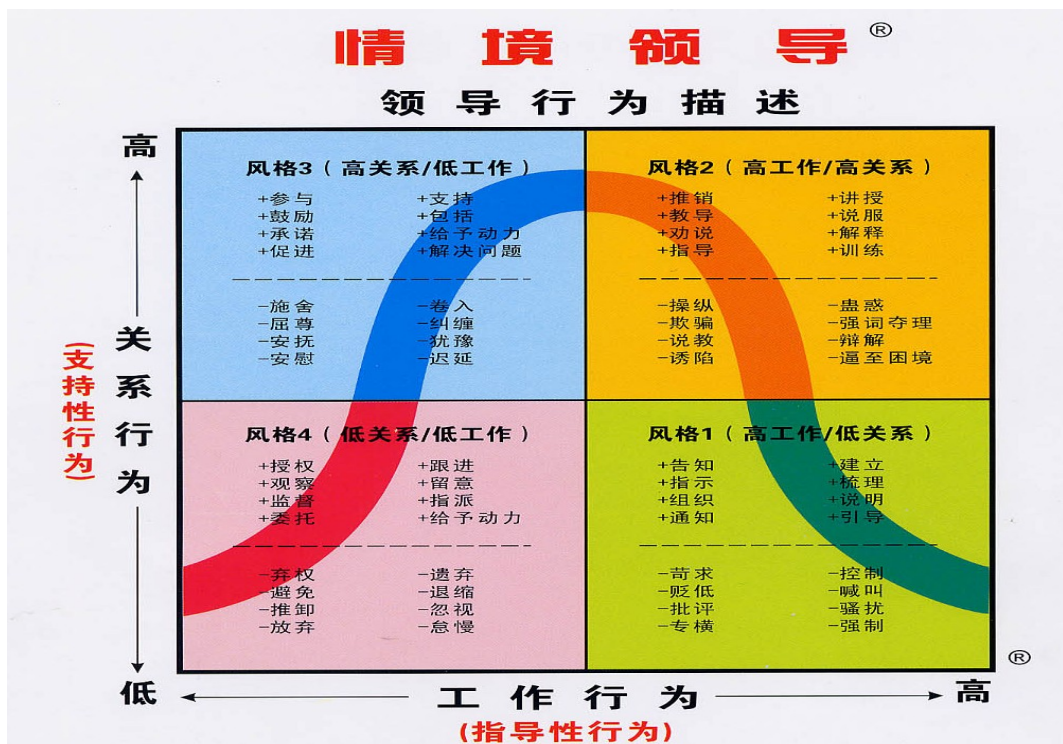
《情景领导力》

主讲：李根稳

课程背景：

在 20 世纪 60 年代早期，由“美国领导力研究中心”的创始人和首席执行官保罗·赫塞博士率先发表了“情境领导”模式理论，经过 30 年的实践和开发，全球 100 多个国家 1000 万职业经理人接受和采用了情境领导模式培训。

目前，全球500强中有400多家企业接受过该课程的培训。“情境领导”已经成为GE、爱立信、摩托罗拉、IBM、苹果电脑、微软等公司高级经理人的常年必选课程。在微软，员工工作满五年以上才有资格享受该培训，



训练效果：

1、可以帮助您针对不同的员工，选择正确的领导风格，极大地增进和强

化领导技能，让“领导力真正成为影响人的能力”；

- 2、学会准确判断下属的能力和愿力，有效运用影响下属的各种方式，提高下属的工作效能；
- 3、掌握如何运用新型激励模式或教练下属等技能，学会对下属进行持续赋能与培育，有效提升领导艺术、塑造个人领导魅力
- 4、构建企业新型的员工关系管理，从而使得管理由“对抗”走向“对话”，由“管人”到“管心”的转化，让管理工作更有效、更简单、更实用。
- 5、通过情境领导模式提升最佳的组织沟通模型，提高团队整体执行效能提升整体总体绩效，让学员更快成长、让团队良性发展。

课程特色：

- 1、简单、有趣、实用、有效，以小组为单位现场引导学员参与和思考，转化与落地，从内到外发生改变、寓教于乐，能让大家在学中练，在练中学。
- 2、培训效果转化三步曲：第①步：改善观念，打通思维；第②步：现场演练，掌握方法；第③步：结合工具，持续应用。

课程对象：企业各阶层管理干部、销售管理人员等

课程时间：2天（12小时）

第一部分 解码情景领导力模型

- 1、研讨：领导与管理的区分度
 - 1 重“管理”，轻“领导”的行为，会有哪些危害？
 - 2 重“领导”，轻“管理”的行为，会有哪些危害？

-
- 2、感悟：领导力产生的思维导图
 - 3、分享：情景领导的冰山原理
 - 4、互动：情景领导力三大维度
 - 5、应用：吸引追随者的四个要素
 - 6、解码：情景领导力——领导力就是影响人的能力
 - 7、测试：现场测试你的情景领导指数
 - 8、方法：领导魅力建立的三大核心
 - 9、工具：对外关注人性，对内修炼心性

第二部分 领导行为与领导风格

- 1、解码：领导影响力产生路径图
- 2、案例一+研讨：“最难管理的员工”解决方案”
- 3、方法：用人所长，天下无不用之人；用人所短，天下无可用之人。
- 4、分享：管理者的两种行为：工作行为/关系行为
- 5、案例二+研讨：情景领导者者应该因人因时的去教导和帮助下属成长
- 6、案例三+应用：引导就是最好的批评『无为而无所不为』
- 7、应用：①“工作行为”对于员工激励、有效授权和员工辅导的意义；
②“关系行为”对于员工激励、有效授权和员工辅导的意义；
- 8、方法：“管理霸道”转向“管理王道”——“争天下者必先争人，争人必先争心；治天下必先治己，治己必先治心”
 - ① 道是——文化
 - ② 法是——制度
 - ③ 器是——赋能
 - ④ 术是——人心
- 9、工具：领导风格的四种类型及科学应用
 - 风格一：告知式领导风格
 - 风格二：推销式领导风格
 - 风格三：参与式领导风格
 - 风格四：授权式领导风格

第三部分 角色认知与角色定位

- 1、研讨：人生的第一大事——我是谁？
- 2、分享：解码你的性格密码
- 3、研讨：团队建设的目标——将团队成员的关系演变为领导者与追随者
- 4、解决方案：通过五步法修炼成为卓越领导人
- 5、互动：情景领导力的四商（IQ/EQ/AQ/LQ）修炼
- 6、方法：管理者如何科学的角色定位
- 7、工具：教练技术的科学应用——从管理者走向教练
 - 1)、学会心理疏导，建立良性关系
 - 2)、学会科学引导，建立合作关系
 - 3)、学会彼此理解，人人通情达理
 - 4)、学会有效接纳，团队合作共赢
 - 5)、学会答疑解惑，和谐员工关系

第四部分 如何有效授权：提升部属的能力

- 1、思考：领导行为的应变性与领导者的弹性思维
- 2、分享：领导不愿授权的九大原因
- 3、研讨：授权的前提：部属准备度的评估
- 4、分享：成熟员工的两大维度：能力+愿力
- 5、案例：管理者要学会激发人性，善于创造赋能，做好人力资本增值
- 6、解决方案一：新员工的选育问题——基于胜任力的人力资本运营
- 7、解决方案二：老员工的留用难题——基于竞争力的人力资本管理
- 8、工具+应用：①个人能力成长魔法（内）--平均工作能力提升度35+%
 - ② 优点法则（外）——团队交叉式裂变学习模型

第五部分 如何有效激励：推动部属的愿力

- 1、研讨：员工四种工作准备度——有能力有意愿，有能力无意愿，无能力有意愿，无能力无意愿

-
- 2、分享：将下属转变为追随者的四个思路
 - 3、解码：怎样理解下属的心理需求
 - 4、案例：泛 90+ 后员工消极或离职真因
 - 5、应用：如何做到“物心一致”：物质激励——保质保量；精神激励——自动自发
 - 6、解决方案：构建五心服务管理体系，培养部属养成自动自发工作态度
 - 7、方法：四大类型人际风格的特征与沟通模型
 - 8、实效工具：四种不同个性员工的激励机制模型

第六部分 如何提升绩效：加强部属的执行力

- 1、 互动游戏：任务与结果
- 2、 案例+研讨：1)、任务≠结果？
2)、态度≠结果？
3)、责任≠结果？
- 3、结论：执行≠做=做对=做好
- 4、现场演练：打造团队凝聚力训练——道相同则心相知，心相知则力相合
- 5、方法：建立高绩效团队的四力（沟通力、执行力、服从力、思维力）模型
- 6、应用：工作分享会——建立团队系统化分享机制
- 7、实效工具：打造高绩效管理团队——建设 10.0 团队
 - ① 三大重点：高绩效+良好的心理感受+正面反馈
 - ② 四大系统：学习系统、会议系统、沟通系统、激励系统
 - ③ 五个统一：目标、声音、行动、文化、价值观

统

第七部分 行动方案

- 1、小组交流+分享
- 2、行动方案+辅导
- 3、大合唱