

# “情境领导风格”培训方案

## 课程介绍：

情境领导（situational leadership）被誉为本世纪重大领导理论之一。有别于传统领导的特质理论，不仅只重视领导者行为能力的修炼，情境领导特别强调领导要因人而异，因材施教。情境领导的三大技巧是：诊断、弹性与约定领导形态。诊断是评估部属在发展阶段的需求；弹性是能轻松自在的使用不同的领导形态；约定领导形态是与部属建立伙伴关系，与部属协议他所需要的领导形态。情境领导能改善主管与部属间的沟通，增加默契的培养，并使主管能够了解部属的发展需求，给予必要的协助。本课程通过众多企业的采用与实践，取得了显著的效果，真正做到了课程工具化，管理理念透明化的效果，是企业管理者必须掌握的管理学宝典。

本课程不仅仅采用传统情境领导的课程架构，还针对中国企业的实际情况，帮助学员梳理最为有效的管理方法，式管理工具化、标准化。

## 课程收益：

- 1、 认知领导与管理的实际区别
- 2、 确立领导者必须具备的领导技能
- 3、 提升领导者的领导思维-从关注个人到关注群体
- 4、 学会给现有员工进行分类实现分类管理
- 5、 掌握情境领导力工具完善自我领导行为
- 6、 平衡权利与责任的关系，发现自我与下属的人性
- 7、 正确诊断员工问题，合理调整管理方向；
- 8、 梳理管理流程，管理标准化。

**课程时间：**2天

**课程对象：**中高层管理者

**课程人数：**20-25人

## 课程内容：

### 一、如何影响下属的绩效

- 1、员工心目中的领导者
  - A、领导者需要具备的技能
  - B、如何看待员工的表现
  - C、从企业成功分析管理模式
  - D、管理思维转化方式
- 2、领导者与管理者的区别
  - A、企业管理的理论基础
  - B、如何应对管理的两难现象
  - C、领导者的四种基本角色
  - D、新型管理的重点转移
  - E、领悟领导者修炼的本质
- 3、领导者修炼的障碍
  - A、情境中的几个可变因素
  - B、如何控制可变因素
  - C、领导者需要掌握的三项技能

### 二、如何辨别下属的准备程度

- 1、认知自我与下属的性格特质
- 2、如何寻求匹配点
- 3、衡量下属准备程度的两个标准
- 4、四种员工的准备程度
- 5、四种程度的深度解析
- 6、四种程度员工的内在需求

### 三、自我领导风格四项修炼

- 1、认知领导过程中的两种行为
- 2、四种情境领导模式的深刻认知
- 3、领导风格与追随者状态对照分析
- 4、如何使用情境领导工具
- 5、教练培养下属的四步法

### 四、情境领导的弹性应用

- 1、案例分析
  - A、建立思考方式
  - B、确立领导模式
  - C、如何进入情境
  - D、保障管理有效
- 2、运用情境领导的四个步骤
- 3、认知与把握与下属的契合点

## 五、授权与激励技术：提升下属的工作意愿

- 1、有关授权的辩论
- 2、授权的原则和影响授权的权变因素
- 3、授权的前期准备
- 4、授权的 5 个步骤
- 5、控制下属的技巧
- 6、授权应注意的若干问题
- 7 激励信号：员工们怎么了
- 8 关注下属的工作动力
- 9 影响下属工作动力的方法
- 10 金钱在激励中的作用
- 11 团队不同成员的激励方式
- 12 四种类型下属的激励技巧
- 13 常用的 20 种不花钱的激励活动
- 14 激励的策略

## 六、高情商领导者的思维搭建

- 1、为什么情商的高低能决定组织及个人的命运？
  - A、何谓情商？
  - B、情商的核心内容？
  - C、情商的三突出体现？
  - D、情商的能力表现？
  - E、为什么情商比智商更能决定组织命运？

- 2、员工情商智商手拉手
  - A、 两者关系密切
  - B、 两者相互补充
  - C、 两者相互促进
  - D、 两者相互影响
  - E、 两者相互结合
- 4、想了解你的情商高低吗？请测试一下？
- 5、认知下属与引导技巧
  - A、 引导的两大核心
  - B、 什么叫同理心的反馈
  - C、 同理心引导的两步法
    - a、 辨识
    - b、 反馈