

情境领导力培训大纲

课程背景

- Ø 为什么中层干部拼命工作，上司却总是不满意？
- Ø 为什么中层干部辛苦了一年，公司对他的评价却总是有苦劳、没功劳？
- Ø 为什么每天工作忙得不可开交，却就是没有成就感？
- Ø 为什么好的决策总是一而再、再而三地付之东流？
- Ø 为什么下属总是不积极，不能自动自发地跑起来？
- Ø 为什么各部门像一座座孤岛如隔着一道墙，只扫自家门前雪，这将如何协作？
- Ø 为什么团队会处于一种“忙、盲、茫”的状态呢？

情景领导课程将帮你解开上述迷团。

情境领导模式由世界领导力大师、世界组织行为学大师保罗·赫塞博士领导创立。1969年，保罗·赫塞博士（Dr. Paul Hersey）出版经典之作《管理与组织行为》（Management and Organizational Behavior），并在书中全面阐述了情境领导模式，为古老的领导话题提供了新的解决思路，从而受到西方企业的大力关注。时至今日，本书译成14种语言，全球销量达到数百万册。时至今日，全球已有150余个国家和地区的数千万经理人接受过这一培训并在应用此模式，情境领导已成为全球职业经理人的成功之选。40年来，全球有1000多家顶尖企业和众多中小企业的数千万职业经理人接受过这一培训。GE、爱立信、摩托罗拉、IBM、微软、通用汽车、苹果电脑等知名企业更是视之为高级经理人员的常年必修课程。

情境领导是同时关注绩效和部属的实用型领导技能，它主张根据情境的不同，通过对被领导者准备度的判断来使领导者适时调整自己的领导风格。这种领导方式有助于经理人带领部属取得最佳绩效，从而提高部属满意度，并实现团队的持续成长。

课程收获

情境领导使个人、团队和组织三方受益

个人受益

- a. 使学员明确自身的角色定位。
- b. 增强学员提升下属绩效的能力。
- c. 使学员更好地了解自身的领导风格，有助于发挥所长，并弥补不足。
- d. 可大大提升影响他人的能力，并有效地支配自己的时间。
- e. 学员大大提升训练下属的能力。

团队收益

- a. 可减少优秀员工流失，并提升团队绩效。
- b. 可塑造绩效导向、注重执行的工作氛围。
- c. 可达成高员工满意率、高目标达成率。
- e. 提升团队绩效能力

组织收益

- a . 提升组织整体执行能力。
- b . 有助于在组织内形成、建立沟通绩效的共通语言。
- c . 有助于培育高素质的经理人

课程方式

该课程采用先进的引导式教学，采用行动学习法，结合国际上领先的管理知识，为身处激烈竞争的企业领导人才提供了一个多元化的学习发展平台。受训者将形成一种富有成效的领导风格，掌握先进的管理理论和工具，学会指导和激励员工的方法，成功地处理风险和解决突如其来的问题，建设有效的沟通和工作团队。

课程特色

体验式：在体验中学习；
自省式：体验后的自省；
行动式：将自省转化为行动，行动才可能有绩效。

课程对象

董事长、CEO、总经理、副总经理
部门经理、总监
部门主管、子分公司经理
各类组织里的各级管理人员

课程时长

2天，6小时/天

课程大纲

一 . 迎向未来的领导力

变化环境中的领导角色
领导与管理的区别
确定领导力提升目标

二、领导者的行为与风格

领导风格案例分析

指令行为与支持行为分析

关系行为与工作行为

人格权力与职位权力

领导四种风格

小结和行动

三、情境领导者的技能

1) 诊断 —— 情境领导者首要技能

判断员工发展的四个阶段

把握员工发展各阶段的需求

2) 适应 —— 情境领导者第二项技能

理解“指导行为”和“支持行为”

认识四种领导风

3) 匹配

识别员工发展阶段，选用适当领导风格

过度监管与监管不足

领导行为反馈

四、员工成熟度评估

案例分析：同一个员工，两次任务为什么有截然不同的表现？

有效的成功

成熟度—— 工作能力与意愿的分析

员工差异状态的定义与分类

员工差异状态的动态关系（成熟度图谱）

员工差异状态的评估方法及工具

成熟度确认注意事项

小结和行动

五、员工差异化管理模式

领导风格与跟随者状态的对应分析

情境领导者的分析

情境领导的适应性诊断

实施领导的三步骤

情境领导者执行原则

情境领导者模式实战模拟训练

领导者的影响模式

领导者影响模式与差异化员工的对应

组织管理稳定度分析

六、情境领导建立高绩效团队

高绩效团队的特征

建立有效团队的工具

团队发展的各阶段

情境领导与团队发展各阶段的配合

情境领导如何处理团队内部的冲突

有效和无效的团队行为

七、情境领导模式综合演练

老师预设案例演练

企业可以提供真实案例

总结和行动。