

情境领导

主讲老师：丁云峰

【课程背景】

情境领导有别于传统领导理论，不仅重视领导者行为能力的修炼，而且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，真正做到了管理课程工具化，管理理念透明化，管理语言一致化，是企业管理者必须掌握的管理学宝典。

【课程收益】

- 系统地促进和强化学员领导技能；
- 掌握准确判断他人的能力和意愿的方法；
- 系统掌握选择正确领导风格的方法；
- 掌握有效影响他人的领导方式；
- 提高团队的总体绩效；
- 增加下属对的满意度；
- 促进团队共同成长。
-

【课程特色】

实战，一线经验；实用，学之能用；实效，立竿见影。
有用，工具落地；有趣，课堂活跃；有料，案例丰富。

【课程对象】

企业管理者、职业经理人、行政\HR 负责人、总监、储备干部、业务骨干

【课程时间】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

一、为什么说情境领导是建立在对人性的假设之上？

- 1、领导素质涵盖的范围
- 2、管理方格图
- 3、领导者 VS 管理者

4、领导者的困惑

- 为什么你很累，员工却很轻松？
- 为什么你的命令没人去执行？

二、如何影响被领导者的绩效？

1、领导与管理的区别

2、实施影响力的方式与过程

3、职位、工作、活动的细分

现场演练：影响力的施展

三、如何评估员工的准备度？

1、准备度——工作能力与意愿的分析模型

2、R1、R2、R3、R4 员工的准备度

- 各状态员工的特征
- 识别各状态员工的关键行为

3、员工准备度的评估方法及工具

4、发展循环与退化循环

案例分析：员工准备度的识别与分析

四、如何区分领导者的行为？

1、领导模式理论——情境理论

2、“工作行为”与“关系行为”

3、各领导风格行为特征分析

- 告知式 S1
- 推销式 S2
- 参与式 S3
- 授权式 S4

案例分析：不变的领导风格带来哪些危害

五、如何进行领导风格与员工状态的对应？

1、诊断的步骤

- 区分独立连续的工作单元
- 判断员工的准备度
- 把握员工的需求

2、弹性适应的步骤

- 理清该情境下的“工作行为”和“关系行为”
- 明确适配的领导风格

3、约定匹配的步骤

- 员工准备度共识
- 实施适当的领导行为
- 防止过度监管与监管不足
- 领导行为的反馈

案例分析：不同情境下的领导风格选择

六、如何理解领导的权力基础与领导力提升？

1、实施领导行为的权利基础

- 七种实施领导行为的权力基础
- 权力基础与相对应的领导风格分析

2、提升领导风格的层次与技巧

案例分析：综合案例分析