

《情境领导》

主讲人：何云鹏

【课程背景】

“工欲善其事，必先利其器”本培训课程将帮助中层管理者改变管理理念、思维方式、引入保罗·赫塞博士（Dr. Paul Hersey）的情境领导理论，通过根据情境的不同，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、解决中层管理者在实际工作中遇到的目标管理、时间管理以及计划执行的能力，提高和改善沟通能力，学会培养和带领下属的技巧，强化团队建设与管理能力！

【课程收益】

1. 了解什么是情境领导，情境领导对组织、领导者和下属带来哪些优势和战略价值
2. 正确理解当今人才的管理对企业经营成败的关键要素是领导方法的不当造成
3. 有效使用指导和辅导的方式提升员工绩效，减少员工流失率
4. 灵活使用各种领导风格，有效影响他人，并以此激励员工、鼓舞团队士气
5. 运用情境领导的手法和模式，实现目标达成与员工发展的最佳平衡，提高团队管理效率和个人领导力

【培训受众】：基层、中层、高层管理者

【课程时长】 1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

一、人员管理

1. 领导与管理的区别
2. 领导与管理的差异
3. 成功领导者应具备的三个技巧
4. 理解“控制”和“操纵”的定义

二、领导风格

1. 领导风格定义
2. 早期的领导风格
3. 两种风格人物代表
4. 领导者行为分类
5. 注重领导风格的关键点
6. 领导模式结构图

三、评估情境

1. 背景因素组成
2. 重要变量因素-被领导者
3. 什么是准备度

4. 准备度涉及“表现”
5. 什么是准备度水平

四、选择合适领导风格

1. 情境领导相互影响的因素
2. 领导模式与员工成熟水平的对应关系

五、承担领导责任

1. 影响潜力
2. 权力划分
3. 最佳权力基础
4. 对权力认知
5. 显示你的权力
6. 权力和领导风格

六、发展获胜者

1. 经理的回报
2. 相信员工的信念
3. 将关系行为作为一种奖励
4. 给与处罚，还是需要纪律约束

七、解决绩效问题

1. 研究绩效下滑的原因
2. 呈现不同情绪层次
3. 聚焦绩效问题
4. 要具体明确：做好你的准备工作
5. 必要变异定律