

《情境领导之核心技能修炼》

主讲：郭静

【课程背景】

为什么好不容易招聘的新员工总是离职率那么高？

为什么经验丰富的老员工特别难管理？

为什么团队工作执行起来的差错率那么高？

为什么团队绩效总是提升不起来？

如何有效领导团队，提高员工的效率，是现在许多企业管理者关心的问题。本课程集中讨论了有效影响员工达成业绩的必备技能。通过学习，经理们将学会灵活地调整领导行为去适应员工或团队的需求，管理者将能够鉴别一个员工或团队在完成指定的工作任务时的状态，适时调整自己的领导风格，并学会掌握应用匹配的工具和方法，促进团队成员发挥最佳的状态，避免混乱、误解以及失误。实现团队效能的快速提升。

【课程收益】

- ◇ 学会员工能力和意愿水平的诊断技巧和改进方法
- ◇ 确保团队工作目标实现和任务的有效完成
- ◇ 有意识地选择适合某个情境的领导风格的能力
- ◇ 有效影响员工行为的沟通技巧和通用语言
- ◇ 客观地处理绩效问题的有效方法
- ◇ 实现员工和团队绩效的快速增长

【课程特色】

亲历者的实践经验分享

干货满满，逻辑清晰、实操性强，效果立竿见影

课程形式：案例体验 + 实战方法 + 录像观赏 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评

【课程对象】企业中、基层管理团队、部门负责人、新晋管理者

【课程时间】1天（6小时）

【课程大纲】

第一部分 领导力的定义、要素及影响员工绩效表现的关键要素是什么？

- 1、领导力的定义
- 2、领导力的2个权力要素
 - 职位权力
 - 个人权力

案例：哪种领导方式（员工A与B）是成功且有效的，为什么？

互动：讨论并发表

- 3、影响员工绩效表现的2个关键要素是什么？

- 员工能力
- 员工意愿

案例：这个新员工出了什么问题？

工具：视频

互动：小组讨论并发表

第二部分 通过提升情境领导核心技能打造杰出领导力

1、核心技能一：诊断你的下属——准备度如何？

- A. 确认真正的任务，分解职能，目标与活动
- B. 定义员工的工作内容和衡量标准
- C. 明确并理解关于意愿、能力的特征
- D. 员工准备度 4 个阶段
- E. 员工准备度发展周期和衰退周期

案例：定义工作练习

工具：职责练习卡

互动：小组讨论

2、核心技能二：领导风格选择——情境领导方法

- A. 领导风格是什么
 - 工作行为的构成
 - 关系行为的构成

测评：领导风格的自我诊断

工具：测评问卷

互动：测评结果分享讨论

- B. 四种领导模型的构成
- C. 领导模型与准备度匹配

案例：李主管的新挑战有哪些问题？

工具：视频、案例分析表

互动：小组讨论、测评反馈

3. 核心技能三：教练辅导——通过有效方法造就精英下属

- A. 培养下属的意义
- B. 教练领导的根本态度
- C. 教练的流程和技巧
 - 接纳
 - 提问
 - 有效反馈

积极性反馈——AAA

建设性反馈——AID

案例：积极性反馈练习

建设性反馈练习

工具：练习模板

互动：演练及讨论

D、GROW 成长模型

案例：小王的困惑

工具：方案模版表格

互动：情景演练

4、核心技能四：激励——有效提升工作意愿

- A. 什么时候需要激励下属？
- B. 赫茨伯格的双因素理论
 - 赫茨伯格的双因素理论-保健因素
 - 赫茨伯格的双因素理论-激励因素

盖洛普敬业度 Q12

- C. 负激励方法
- D. 20 种激励方法

案例：行为心理的四种方式

互动：讨论发表

5、核心技能五：授权——高度授权的方法和原则

- A. 授权的定义
- B. 授权的意义
- C. 授权的原则
- D. 授权的四个步骤
- E. 授权后的控制技巧

案例：这个授权出了什么问题？

互动：小组讨论及发表

第三部分 如何全周期有效开发员工潜能

1. 人才开发及员工发展的的选、育、用、留整体环节
2. 人员开发周期与衰退周期

案例：员工发展周期及领导风格匹配

工具：讨论发表

互动：世界咖啡讨论