

领导力情境领导

课程背景

领导力的作用体现在组织的每一个层面。今天的领导者更像是教练、合作伙伴或导师，指导和支持着员工的工作，而不是简单地命令或分配任务。领导的定义不是你对员工做了什么，而是你和员工一起做什么。

“情境领导”模式是根据情境的不同，通过对员工完成任务的能力和意愿进行判断，使领导者能够适时地调整自己的领导风格，达到实施影响的最佳效果，从而带领员工取得良好的工作绩效，提高下属的满意度，并实现团队成长。“情境领导”不仅是一种先进的领导模式，更是一种非常实用的工具与技能。30多年来，全球有上千家企业和超过两千万的职业经理人参加了这一培训。GE、EMERSON、IBM、可口可乐、亚马逊、微软、通用汽车、苹果等知名企业更将其视为高级经理人员的常年必修课。

课程时长

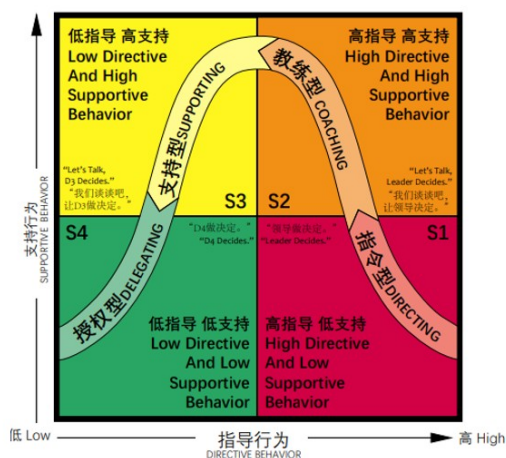
1-2天

目标人群

企业内承上启下的管理者及有潜力的未来管理者。

课程模型

| | | | |
|---|----|--|----|
| D4 | D3 | D2 | D1 |
| Doing 做 Can do Goal or task without direction 能够在没有指导的情况下完成任务/目标 | | Learning 学 Can't do Goal or task without direction 不能在没有指导的情况下完成任务/目标 | |
| Commitment/Attitude 意愿/态度 | | | |
| + | ~ | - | + |
| D4 | D3 | D2 | D1 |



课程特色

采用“全员参与+行动演练”，旨在参与中“悟道精髓”，演练中“得到实践”。

穿插“管理案例”，旨在通过“情境再现”，找出“组织痛点”，得出“方法”。

采用经典游戏，让学员在欢乐中得到启发。

专业测评报告，提升自我认知。

课程大纲

一、领导和管理的差异

介绍学习目标与学习内容

解释领导与管理的差异

定义领导者，领导力，领导方式、影响力的起源

分析影响力的过程

授权的目的与意义

授权的误区与障碍

二、诊断下属的发展阶段

领导型态测试

有效授权的核心步骤

员工工作的要素

诊断员工发展阶段的两大要素

小组研讨：学习的发展过程

员工在目标任务上的四种发展阶段

员工的四个任务发展阶段

四种任务发展阶段的员工需求特点

诊断员工发展阶段的要点

通过录像分析，如何评估准备度、提高诊断的能力

三、分析自我的领导弹性

领导行为的两种基本类型-指导行为与支持行为

四种领导型态：S1-S4

四种领导型态的行为特征

四种领导型态的差异

四种领导行为方式在制定决策方式上的差异

互动游戏-《谁是我中最中意的领导》

单元小结：分析自我的领导弹性要点——评估自己的领导方式、报告分析与解读（灵活性与有效性），录像分析，了解更多的领导艺术

企业实际案例拆解与演练

四、总结与行动计划