

《情景领导力》

根据下属状态实施不同领导风格

主讲：周隽峰老师

【课程背景】

情境领导理论始于上个世纪六十年代，由著名领导力大师保罗·赫塞博士和肯·布兰佳博士共同开发。1975年保罗·赫塞博士创办美国领导力研究中心，开发了基于情境领导模型的版权课程。情境领导课程在世界上流行了42年，已有超过2000万名职业经理人接受过这门课程的培训。全球五百强都将这门课程作为提高主管和各级员工管理技能及其领导力的必修课。

情景领导有别于传统领导的特质理论，不只重视领导者行为能力的修炼，情境领导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。

【课程收益】

- 准确判断他人的能力和职责
- 帮助我们选择正确的领导风格
- 有效运用影响他人的各种方式
- 增加下属对我们的满意度
- 提高自己和团队的整体绩效

【课程特色】

讲师讲授+案例分析+视频互动+角色扮演+情景模拟+实操演练+测评及行为强化反馈等混合式学习形式

【课程对象】

中层管理者、高层管理者、各部门总监、各部门经理、希望提升自身职业能力的人员

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、如何影响被领导者的绩效？

- 1、领导与管理的区别
- 2、影响力产生的原因
- 3、实施影响力的方式与过程
- 4、搭建工作平台

二、员工状态的评估标准是什么？

- 1、准备度—工作能力与意愿的分析
- 2、员工状态的定义与分类
- 3、员工状态之动态关系
- 4、员工状态的评估方法及工具
- 5、员工状态的录像分析

案例分析

三、领导者的应有行为是什么？

- 1、领导模式理论——情境理论
- 2、工作行为与关系行为的分析
- 3、四种基本领导风格分析

- 4、领导风格与跟随者状态的对应分析
- 5、领导风格的录像分析
- 6、种实施领导的权力基础
- 7、权力基础与相对应的领导风格分析
- 8、实施领导的 3 个步骤

案例分析

四、情境领导如何应用？

- 1、如何向下属委派工作
- 2、如何辅导新员工
- 3、如何跟员工进行绩效沟通

角色扮演：三角练习

视频案例：事与愿违

五、你的行动计划

- 1、课程学习要点回顾
- 2、制定行动计划