

晏本亮---咨询式服务，教练式授课！

《情境领导-培育卓越下属，提升团队绩效》课程简介

课程背景：

置身于这个多变难测的时代，管理者所应具备的“影响力”比任何时刻都来得重要。

过往我们仅仅只是为了改变他人行为来达到提升管理绩效，但这种改变能维持多久呢？众所周知，行为源于意识、价值观。而意识、价值观是不受外界行为所改变的，归根结底它只能是被影响。

引用保罗·赫塞的一句话：领导是试着影响他人的一种行为，而有效的领导是针对被领导者个人或团队绩效的需求然后适当地调整自己的行为。

这正是我们今天所要学习和努力的方向，我们将再三的省视我们的想法。

你是否准备向一些守旧的管理理念挑战？你想要更轻松成功的处理部门问题吗？你不想让自己最珍贵的资产—与你一起生活/工作的人们增值？你愿意发掘并发挥你领导的特质吗？

如果答案是肯定的，那么就让我们一起开始吧，这次的经验将改变你未来的人生！

课程目标：

认识领导能力对于管理者的意义；
管理者具有管理手段和领导意识；
学习领导力研究发展的阶段成果；
掌握诊断员工发展四阶段的方法；
理解和运用四种不同的领导风格；
掌握培育员工的教练和辅导技能；
发展员工能力进而提升团队业绩；
遵循人员开发周期让胜利者产生；

课程优势：

- 经典领导力课程，经过世界知名大公司连续 40 多年的检验，持续信赖；
- 教学内容设计合理，逻辑清晰，充分考虑学员特点，结合大量工作案例，学得快易上手；
- 每一步都有实用工具，经典模型，使用表单，都给出有针对性的解决方案；
- 引导式培训，以提升学员技能为中心的授课方式；

培训时间：**6-12 小时**

培训方式：**讲授、案例、游戏、视频**

课程定位：**管理能力、领导力、职业化素养**

参加对象：**企事业单位中基层管理者、新晋管理者、骨干员工**

以成就他人成功，以提升自己为成事！

晏本亮---咨询式服务，教练式授课！

课程大纲：

前言：影响管理者绩效的变量

一、领导理论研究

1、企业各级员工的能力素质模型

2、领导的含义指什么

3、管理与领导的区别

案例：从手段到意识

4、领导研究的发展阶段

视频：领导力模型

二、认识有效领导

1、领导行为更要注重有效性

游戏：掰手腕

2、成功的领导者所具备的技巧

3、所有的领导都要关注情境

案例：中层管理者的冲突处理

三、四种不同的领导风格

1、四种领导风格的区分

2、领导者自我行为分析

测试：领导风格测试

3、四种不同领导者的命运

四、员工的准备度

1、衡量员工准备度

2、员工准备度发展阶段

案例分析：员工准备度

练习：员工准备度练习

视频：失街亭

五、运用有效领导

1、领导风格与员工准备度的匹配

2、第一阶段员工 VS 指令型风格

练习：SOP 标准作业流程

练习：于用完达

以成就他人成功，以提升自己为成事！

晏本亮---咨询式服务，教练式授课！

3、第二阶段员工 VS 教练型风格

视频：振翅高飞

练习：卓越教练的七步法

4、第三阶段员工 VS 支持型风格

练习：提升自信五步曲

视频：管理员工的预期

练习：科学沟通矩阵

5、第四阶段员工 VS 授权型风格

6、有效授权五步法

视频：三国演义

视频：长征

测试：领导风格测试

六、团队发展阶段

游戏：寻宝

1、什么是团队？

2、你将如何看待差异？

3、团队发展的五个阶段

游戏：解手链

4、高效团队的九大特征

七、让胜利者产生

1、运用“有效领导”的三个步骤

2、人员开发周期

3、领导者可能的影响力

4、领导与控制的区别

回顾收结：我的行动计划