

情景领导力

课程收获

- ◆开发管理者的胜任力
- ◆确保目标实现和任务完成的关键方法
- ◆确定员工能力和意愿水平的诊断技巧
- ◆提高某个情境下的领导风格的应用能力
- ◆掌握有效影响员工行为的沟通技巧和通用语言
- ◆学习客观地处理绩效问题的有效方法
- ◆增加对人与人之间差异的尊重
- ◆加速人才的开发和保持，降低员工流失率

参加对象

有相关管理经验的中层、高层管理人员。

课时

2天

课程大纲

第一章、未来的领导

- 领导的环境
- 管理，领导和教练
- 从专业到管理再到领导
- 成功的领导与有效的领导
- 领导风格定义
- 领导的三项核心技能
- 情境变量清单
- 领导风格的自我测评

第二章、员工准备度

- 诊断—情境领导的第一个技能
- 员工准备度概念
- 员工能力和意愿的变量
- 员工能力和意愿发展周期
- 员工准备度的不同阶段
- 员工不同准备度阶段的需求
- 员工准备度水平的特征及录像观摩

第三章、四种不同的领导风格

- 灵活性—情境领导的第二个技能
- 教练式领导风格

- 指导行为
- 支持行为
- 使用指导行为-你将怎么说?
- 使用支持行为-你将怎么说?
- 不同的领导风格及其实践
- 四种不同的领导风格

第四章、情境领导模式

- 匹配—教练就是因材施教
- 领导风格与员工准备度的匹配
- 情境领导模式
- 情境赛跑—情境领导模式游戏

第五章、个人领导力分析

- 知己知彼—领导风格评估
- 个人领导力分析 (含360度领导力分析)
- 督导过度与督导不足

第六章、情境领导中的沟通技巧

- 情境领导在员工开发和员工退化方面的运用
- 员工发展周期
- 员工开发过程录象观摩
- 合理运用情境领导风格教练员工
- 员工退化周期
- 控制退化的步骤
- 员工退化录象分析 (案例)

第七章、权力基础

- 影响力是潜在的影响力
- 其中不同的权力基础
- 权力基础测评
- 领导者如何同组织和谐
- 权力基础的建立清单
- 权力基础与员工发展阶段的适应性

第八章、建立伙伴关系与情境领导四种风格细化

- 建立伙伴关系---情境领导的第三项技能
 - 建立伙伴关系的步骤
 - 解决发展阶段的分歧
 - 绩效面谈
 - 行动计划
- 情境领导四种风格细化
 - 指导与分派
 - 提问与倾听
 - 激励与反馈
 - 授权