



## 情境领导® 应用

### 企业痛点

王阳明说“知易行难”，我们了解、懂得一个道理是很容易的，但是真正去做去落实却是很难的。企业花了很多经费，给员工组织了很多课程的培训，但大多效果难达到预期。

这往往是因为知识学会了，后续却没有跟进的强化课程，学员们在课上貌似学会了，但是在实际工作中还是不知道怎么用，不久把知识也抛在脑后了，又回到原来的做事方式。要做到真正的“知行合一”，必须要进行大量的操练，只有在不断的实践中，知识才能转化为日常工作技能。

### 课程收益

- 基于行为层面的练习帮助更好的应用情境领导®；
- 与核心课程紧密相连，强化知识结构；
- 加强情境领导®模式的应用；
- 通过实践培养情境领导®技能；
- 增强诊断绩效准备度的能力；
- 帮助学员改变领导行为；
- 加强在行为模式中选择有效的领导策略的技能，以确保情境领导®模型的应用。

## 课程特色

- ☑ 课程将收集 4-6 个组织内的真实案例，并贯穿整体学习过程，帮助学员在实际工作情境下应用情境领导®模式，真正的将知识内化为工作技能；
- ☑ 课程采用体验与演练的方式学习，学习过程由学员主导，学员还将扩充他们在课程中所学的知识；
- ☑ 课程重点在于训练不同风格的领导行为，并尝试新的行为。通过明确沟通的层面，了解自己和影响对象的行为习惯，以获得根据需要顺利调整自己领导行为的自信。

## 解决思路

《情境领导®-应用》是情境领导®课程的跟进项目，课程名字中的关键词是“应用”，它集合了过去四十年中最有效的技能训练方式，通过一天时间、大量地演练，真正的将知识转化为技能。新的行为得以在安全的环境下尝试，旧的行为可被调整从而保证情境领导®模式的有效使用。

为了获得持久、有效的结果，让工作得以完成，同时一直维持积极健康的工作氛围，我们使用情境领导®模式增加实现成功和有效领导的机率。首先此过程的第一步就是准确判断绩效准备度。其次是平衡任务行为和关系行为此二者之量。同时，领导者可以通过将个人领导风格与情境领导®模型相联系，对何为匹配何为不匹配有更多的了解，从而改变自己未来的领导力。

## 应用案例及结果

### 某大型民营互联网企业

该公司大部分管理者都是一线的技术业务专家，没有接受过管理知识或者能力的培训，带团队过程中碰到很多问题：1) 业务部门负责人只理解自己工作，不能从更高的角度理解其他部门背后运作的机制，需要更好地进行跨部门协作。2) 原班人马对于新产品新业务新挑战有不确定性，希望可以帮助他们适应新的变化场景。3) 同时有更多的新人员要加入，希望新老员工共同发挥作用，带来新的增长。

在进行情境领导®培训之后，麦肯特顾问帮助该公司运用《情境领导®-应用》课程从培训回归工作场景的应用，通过跟进辅导将培训成果落地，使该公司管理者对于情境领导的认识转为了实际工作能力，提升了他们领导团队的能力，促使了各部门之间的合作，支持了该公司的业务增长。

# 课程大纲

## 模块一 课程导入与要点回顾

- 学习目标与大纲
- 情境领导®模型回顾
- 运用情境领导®模型的三个步骤
- 步骤 1—明确特定的职位，工作与活动
- 活动：讨论工作层面的不匹配
- 步骤 2—评定目前的绩效准备度
- 练习：录像片段中的绩效准备度
- 绩效准备度诊断表
- 绩效准备度诊断要诀
- 步骤 3—运用匹配的 leadership 风格

## 模块二 影响行为描述模型与技能演练

- 影响行为描述模型
- 情境领导®领导行为描述
- “Triple A”调整
- 结构性技能发展演练—领导者部分  
案例练习：情境描述  
案例练习：绩效准备度级别

- 结构性技能发展演练—被领导者部分  
案例练习：情境描述  
案例练习：被领导者的指引
- 结构性技能发展演练—教练部
- 案例练习：领导者与被领导者匹配

## 模块三 领导风格评估工具

- 领导风格测评设计
- 领导风格自评工具
- 领导行为描述
- 360 度领导风格他人评估报告
- 领导风格/绩效准备度矩阵
- 领导风格与绩效准备度匹配

## 模块四 下一步行动计划

- 前瞻式反馈
- 练习：前瞻性建议
- 交流你的绩效准备度
- 领导风格建议与提示

## 课程时间

课时：2 天

## 课程对象

参加过情境领导®课程或有情境领导®理论

## 培训形式

内部培训（20-25 人） 工作坊 定制项目

客制化提示：可根据客户要求，增加 1 天的成果展示工作坊