**情景领导力培训心得**

 首先感谢组织给了我这么难得的培训机会, 能够让我有机会系统的学习情景领导力,理解如何运用情景领导力,为自己未来的职业生涯奠定坚实的基础.颠覆了自己以往对领导或管理方法唯一性---命令式的理解,如下分享自己在此次培训过程中学习到的一些知识点.

情景领导力的首要技能为诊断技能, 情景领导力根据员工所处的不同的工作能力和工作状态将员工划分为4个阶段,参见如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 工作能力强工作意愿高 | 工作能力中等至强工作意愿不定 | 工作能力弱至一般工作意愿低 | 工作能力弱工作意愿高 |
| D4 | D3 | D2 | D1 |
| 独立自主的完成者 | 能干但谨慎的执行者 | 憧憬幻灭的学习者的需求 | 热情的初学者 |

作为管理者首先需要具备能力去识别不同员工所处的阶段,最终达到愿意并有能力研究某一情景并评估员工的发展需求，在培训的过程老师让我们列举了这四个阶段员工的一些显著特征以方便我们更加清晰的划分员工所处的阶段以及该阶段员工的需求. 通过充分的了解员工工作能力和工作意愿在这四个阶段的变化,为后续管理工程中选择对应的领导形态从而调整员工的工作技能和工作状态奠定基础

 情景领导力的第二项技能灵活性，情景领导介绍了四种领导形态,指令型,教练型,支持型,授权型, 这四种领导形态和第一阶段介绍的员工的个阶段一一对应. 颠覆了以往我们对管理方法唯一性的理解。做为管理者首先需要明确这四种领导型态之间的区别,才能得心应手的运用这多种领导型态,从而提高或调整员工的工作能力和工作意愿,以确保员工能够持续的提供工作能力保持高昂的工作热情.在运用这四种型态过程中,领导着需要确保目标和期限都非常明确,观察并监督工作绩效,并适时地提供反馈,做到授权而不授责.

情景领导力的第三项技能,建立伙伴关系.建立伙伴关系是一种策略,它是用来打开沟通渠道并与部属协同努力,发展他们的工作能力与工作意愿.这个策略很重要,因为它使领导者和与他共事的员工都将经理倾注于实现企业的目标. 建立伙伴关系的最终目标就是要与部属就是用何种领导形态取得共识,以帮助员工达到个人和企业目标,实现双赢的局面.总的一句话：没有最好的领导形态，只有最适当的领导形态，因人而异，因材施教（导人因其性，治水因其势）。

 再次感谢组织能够给我学习成长的机会,也希望自己自己能够在未来的职业生涯能够将学到的知识学以致用,总之一句话:执行合一．