

情境领导（版权课）

好的经理不应该只是一个命令者，他在领导团队时不应，是一成不变的，而应随着情境（任务、目标及完成此目标的员工和环境）的不同来调整自己的领导方式。



——情境领导模型创始人保罗·赫塞博士

课程背景：

经理们常遇到以下烦恼：

团队绩效徘徊不前，原因何在？员工离职率高，问题出在哪里？用尽了各种激励方式，但团队士气依然低落，原因何在？工作气氛不对，如何营造积极快乐的团队氛围？在管理/领导工作中，如何做到有的放矢因材施教？

情境领导作为国际版权课程，已覆盖全球 150 个国家、80% 的世界 500 强公司、2000 多万职业经理人。

课程收益：

- 明确了解自身的角色定位，更好地了解自身的领导风格，提升影响他人的能力，增强提升下属绩效的能力。
- 减少优秀员工流失，提升团队绩效；塑造以绩效为导向并注重执行的组织氛围；提高员工的满意度。
- 提升组织整体执行力；有助于在组织内建立和形成沟通绩效的共通的语言环境，有助于培养高素质的经理人。

课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：企业中高层管理人员

课程方式：案例解析+小组研讨+游戏互动+影像分析+角色演练+讲师点评

课程风格：

版权课程：创始人保罗·赫塞博士基于《组织行为学》创建情境领导模型

逻辑性强：系统架构强，逻辑严谨，条理清晰，能够紧紧抓住听众的思维

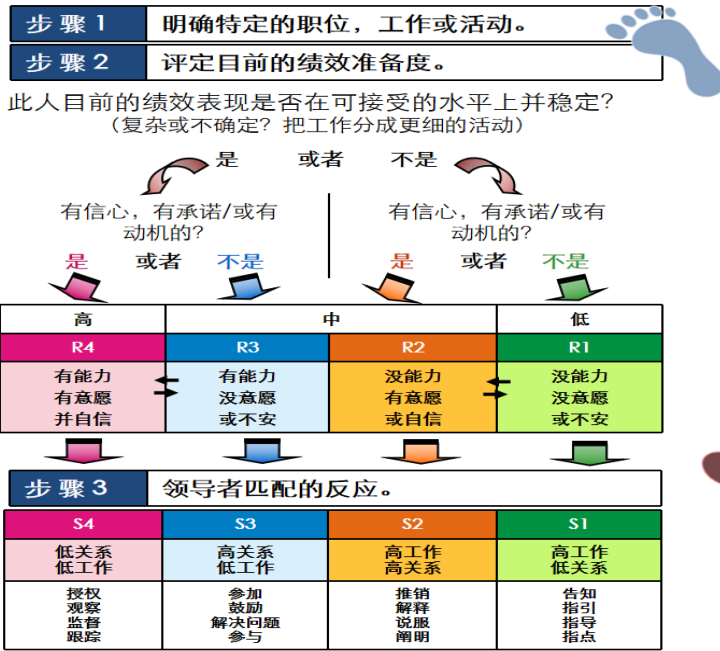
价值度高：经典理论结合实战案例，经实战打磨，方法工具能够有效运用

实用性广：课程案例来源企业实践经验，可复制、操作性强，应用范围广

幽默轻松：高效调动学员学习热情，擅长用互动、案例、故事等吸引受众

课程模型：

使用 情境领导®



课程大纲

第一讲：什么是“情境领导”

一、导入

1. “情境领导”及创始人保罗·赫塞博士简介
视频：央视《对话》对保罗·赫塞博士的访谈
2. 情境领导核心：以被领导者为导向
3. 情境领导模型原理：《组织行为学》

二、从不同角度解释情境领导

1. 逻辑层次：属行为与技巧层次
2. 组织技能模型：主要为人技技能
举例：《大江大河》三个主人公
3. 成功与有效性：追求持续的成功
互动：打开拳头
4. 领导者风格：民主与独裁，个人权利与组织权利
讨论：组织中的“空降兵”用什么风格？
5. 领导者与管理者的区别

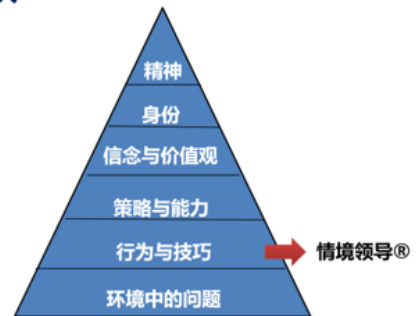
举例：历史故事

6. 一致性与灵活性：针对不同员工的领导方式

三、情境领导概念

互动：行为对受众的影响力

逻辑层次 5W&H



第二讲：学习“情境领导”模型

一、定义工作、任务或活动

1. 明确具体的任务
游戏：按口令写字母

视频：布置任务相关

2. 将任务细化和分解

练习：选一具体岗位，进行工作安排、主要职责描述、具体某项任务分解

3. 根据员工层次布置任务

1) 总体：职责、角色或职能

2) 主要：工作、目标或目的

3) 具体：活动、行动或环节

角色扮演：员工小白、标兵员工

本节重点掌握：

1. 如何将任务进行细化和分解

2. 为了达到相同的绩效，需要根据员工不同情况进行不同层次

3. 针对基础员工的“布置任务五遍法”



二、绩效准备度与绩效准备度评估

1. 绩效准备度概念

互动：团建选择

2. 绩效准备度的两个维度六个要素

1) 能力（知识、经验、技能）

2) 意愿（信心、承诺、动机）

3. 绩效准备度类型——员工绩效准备度的四种形态

视频及讨论：四种准备度特点

1) 员工状态的定义与分类

2) 员工状态之动态关系

3) 员工状态的评估方法及工具

4) 员工状态的实景分析

练习：基于具体的工作评估被领导者绩效准备度

本节重点掌握：

1. 绩效准备度四个类型

2. 准确评估被领导者基于具体任务的绩效准备度

三、领导者风格及领导者风格匹配

1. 领导者风格的两种行为类型

角色扮演：工作行为和关系行为分析

2. 工作行为：SMART

3. 关系行为：沟通技巧

4. 领导者的四种风格

5. 实施领导的三个步骤

6. 领导者风格的实景分析

1) 个人领导力优劣势分析

2) 个人领导风格改进建议

练习：自我领导者风格判断

本节重点掌握：

1. 领导者的两种行为类型

2. 领导者的四种风格

第三讲：使用“情境领导”模型

一、领导者风格与员工绩效准备度的匹配

案例分析：小白成长记



案例分析：熊孩子的逆袭

1. 领导风格与被领导者状态的对应分析
2. 四种匹配度
3. 两个匹配难点

案例：历史故事

知识点：乔哈里视窗

二、绩效准备度与领导者风格的动态变化

1. 发展周期
2. 衰退周期

案例：热播剧片段

三、实操应用

1. 应用场景讨论、课题上报
2. 小组展示、讲解

本节重点掌握：

1. 领导者风格与员工绩效准度的匹配
2. 以被领导者为导向的弹性的领导者风格
3. 与过往经验相联结，回顾、反思、修正
4. 现场模拟应用场景，学以致用