

情境领导：卓越领导力

——高效领导者的五项修炼

风靡全球，被“财富500强”视为经理人必修课——情境领导

哪种领导方式最有效？

没有一种领导方式可以适用于所有情境！

世界组织行为学大师、领导力大师、情境领导（Situational Leadership—SL）创始人保罗·赫塞博士（Dr. Paul Hersey）认为：好的经理不应只是一个命令者，他在领导团队时不应一成不变，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。

30多年来，情境领导风靡全球150多个国家和地区，数千万经理人正在使用它，受到了包括通用电器、谷歌、三星、摩托罗拉、IBM、微软等众多“世界500强”企业和中国移动、工商银行、建设银行、中国联通等上千家中国优秀企业的广泛欢迎。

最好的领导是什么？最好的领导就是你带领你的部下完成了任务，而你的部下认为是他们自己完成了这个任务。

——领导力大师 情境领导创始人 保罗·赫塞博士

提示：

- 这是一门领导艺术课程
- 这是一门执行力课程
- 这是一门管理技能提升课程
- 这是一门人际关系课程
- 这是一门最佳的沟通技巧课程
- 这是一门授权技巧课程
- 一般的课程是由讲师独自研发，情境领导由美国领导力研究中心，数十位专家团队历经四十年持续研发

风靡全球，被“财富500强”视为经理人必修课——情境领导

一、关于情境领导

情境领导模式由世界领导力大师、世界组织行为学大师保罗·赫塞博士领导创立。

1969年，保罗·赫塞博士（Dr. Paul Hersey）出版经典之作《管理与组织行为》

(*Management and Organizational Behavior*)，并在书中全面阐述了情境领导模式，为古老的领导话题提供了新的解决思路，从而受到西方企业的大力关注。时至今日，本书译成 14 种语言，全球销量达到数百万册。

1975 年，赫塞博士创立美国领导力研究中心（CLS），并正式注册 Situational Leadership 商标。

时至今日，全球已有 150 余个国家和地区的数千万经理人接受过这一培训并在应用此模式，情境领导已成为全球职业经理人的成功之选。

情境领导是同时关注绩效和部属的实用型领导技能，它主张根据情境的不同，通过对被领导者准备度的判断来使领导者适时调整自己的领导风格。这种领导方式有助于经理人带领部属取得最佳绩效，从而提高部属满意度，并实现团队的持续成长。

40 年来，全球有 1000 多家顶尖企业和众多中小型企业的数千万职业经理人接受过这一培训。GE、爱立信、摩托罗拉、IBM、微软、通用汽车、苹果电脑等知名企业更是视之为高级经理人员的常年必修课程。

二、课程收益

1、情境领导 VS 个人

- ◆ 使学员明确自身的能力和意愿是自我管理的两个关键因素。
- ◆ 使学员明确提升个人影响力是高绩效的基础；通过培训找到提升影响力的有效途径。
- ◆ 使学员了解自身的领导风格，有助于发挥所长，并弥补不足。
- ◆ 使学员清晰的了解自己的工作准备度，决定了员工的工作准备度。

2、情境领导 VS 团队

- ◆ 明确团队建设的核心，在于提升员工的准备度。
- ◆ 团队的执行力来自主管的领导力。
- ◆ 分清团队目标的三个层次是授权的前提。

3、情境领导 VS 组织

- ◆ 员工的忠诚来自和谐的人际关系。
- ◆ 情境领导模式是最佳的人际关系模型。
- ◆ 情境领导模式是最佳的组织沟通模型。

三、适合对象

总经理、副总经理、总监、部门经理

四、课程时间

2 天

五、课程特色

- 本课程由世界组织行为学大师、世界领导力大师保罗·赫塞博士 (Dr. Paul Hersey) 担纲开发，经历了专家团队四十年的更新和充实。台湾引进课程二十年。
- 情境领导由具备企业家阅历的讲师执教，讲师的大企业总裁的经历使效果更有保障。
- 精心选编的视频案例将使学员获得全新的学习感受
- 角色演练、小组讨论、实战演习、分组游戏教学方式可以确保学员轻松掌握情境领导核心技巧。
- 课中的“领导力评估”有助于让学员对自己的领导风格及权力基础运用状况有客观的认识与了解，有助于其在培训中和培训后找到改进方向。
- 讲师将针对工作和案例做具体分析，并提供个性化改进方案。

六、课程纲要

标准的情境领导训练需两个工作日，每个工作日包括 6 小时的教学内容。其课程大纲如下：

第一单元：如何影响跟随者的绩效——领导者绩效的来源

- ◆ 领导与管理的区别
 - ✓ 误区一：每个人都能成为领导者
 - ✓ 误区二：坐到最高位置的人就是领导者
 - ✓ 误区三：领导者使企业取得成果
 - ✓ 误区四：领导者是优秀的指导者
- ◆ 员工心目中的领导
- ◆ 领导者应具备的技能
- ◆ 领导者的绩效来源

第二单元 领导关系：是资源，也是杀手——领导关系是一把双刃剑

- ◆ 哪种领导者更受上司的赏识
- ◆ “管理”你的老板
- ◆ 处理同级关系的“3C 原则”
- ◆ 领导和下属是绩效伙伴

第三单元 领导者的应有行为——五项修炼打造卓越领导力

- ◆ 修炼一：诊断——下属的准备度如何
 - ✓ 确定任务的三个阶段
 - ✓ 衡量下属准备度的两把尺子
 - ✓ 下属的四种准备度
 - ✓ 三种类型的下属分析及对待
- ◆ 修炼二：统驭——情境领导方法
 - ✓ 领导风格的自我诊断
 - ✓ 两种不同的领导行为
 - ✓ 四种不同的领导风格
 - ✓ 情境领导模型
- ◆ 修炼三：教练——造就精英下属
 - ✓ 什么是教练及教练型组织？
 - ✓ 为什么不愿教练下属
 - ✓ 教练的机会和场合
 - ✓ 教练的八个要点

- ✓ 教练四步骤流程
- ◆ 修炼四：激励——提升下属的工作意愿
 - ✓ 激励的动因
 - ✓ 激励的四大原理
 - ✓ 激励的八种类型
 - ✓ 如何激励下属
 - ✓ 激励的五种方法
 - ✓ 激励的原则
- ◆ 修炼五：授权——该放手时就放手
 - ✓ 授权的原则
 - ✓ 授权的范围
 - ✓ 授权的要素
 - ✓ 授权的类型
 - ✓ 授权的七个步骤
- ◆ 运用“情境领导”法——有效开发员工
 - ✓ 运用“情境领导”的三个步骤
 - ✓ 人员开发周期与衰退周期

更高的职位意味着更大的责任。

身为领导，您是否常被这样的情境所困扰？

情境 1：公司或部门正在高速发展与扩张，您的工作越来越多，人也越来越累，事业却似乎遇到了瓶颈。

解答：通常这种情况发生的原因在于领导者不善于或不放心授权，所有的责任都集中到领导者的身上。但通过综合运用《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼，领导者可以准确判断其部属的准备度，从而找出或培养出可授权的部属，在一些工作上进行授权，从而用团队力量来突破现有瓶颈。

情境 2：您接管了一个新的团队，到了一个新的环境，却发现不知如何开始。

解答：《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼这个课程的特色之一就是帮领导者放弃以前单一的领导风格，而根据不同的情境，采用不同的领导风格，从而极大地增强了领导者对环境的适应能力。

情境 3：您的团队绩效不彰，您试过多种方法，却发现成效不大。

解答：提升一个团队绩效的最有效方法是在彼此合作的基础上，让团队里每一位成员都发挥其最大的作用。但由于每一位团队成员的情形都不一样，以往单一的领导风格往往只适用于某些团队成员，却不适用于很多其他的团队成员。因此领导者可采用《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼，学会分析每一位团队成员的准备度，采用有针对性的领导风格，让每一位成员的作用都能得到最大发挥。

情境 4：您的员工经常为各种原因而离职求去。

解答：员工离职的原因很多，觉得没有发展空间是其中一个。通过掌握《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼，可将员工培养成可授权的对象，这样，与情境领导者一同工作的员工才不会觉得没有发展空间。

情境 5：您的部属中总有几个扶不起的阿斗，每次看到他们就来气。

解答：在您消气之后，请静下来想一想：是否他们真的一无是处、无可救药？如果您认为他们还有一线希望，请试着掌握《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼来带领他们，将那些“无能力，无意愿”的员工，培养成为“有能力，有意

愿”的员工。

?? ?还有更多问题?……

解答：欢迎报名参加《情境领导：卓越领导力》——高效领导者的五项修炼研修班——**通**
过它，您一定也可以提高绩效，成就自我！