

对经理人来说，保罗·赫塞博士的思想及模型很有价值，很实用。它是开展领导及管理工作的普遍指导原则，并且，保罗·赫塞博士很善于将它们简洁明了地表述出来。——安德鲁·格鲁夫 (Intel 公司前总裁)

情境领导力

对经理人（或主管）而言，以下问题一定不会少见：

- ◆ 团队绩效徘徊不前，原因何在？
- ◆ 员工离职率偏高，问题到底在哪里？
- ◆ 用尽了各种激励手段，但团队士气依然低落，原因何在？
- ◆ 影响上司真的很难？
- ◆ 工作气氛不对，如何营造绩效导向、注重执行的工作氛围？
- ◆ 员工满意度与绩效似乎难以兼顾，如何才能做到协调、统一？
- ◆ 在管理/领导工作中，如何做到有的放矢、因材施教？

.....



领导力大师保罗·赫塞

关于情境领导

情境领导力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，本书已被译成 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。

情境领导力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。

情境领导力不仅是一种先进的领导模式，更是一种非常实用的领导工具与技能，可以通过培训、练习和日常运用而熟练掌握。

40 多年来，全球有 1000 多家顶尖企业和众多中小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。

专家推荐

- 对经理人而言，情境领导法是十分有价值的指导性原则，而保罗·赫塞博士则简洁明了地将它表述出来了。——安德鲁·格鲁夫 (Intel 公司总裁)
- 我对情境领导深信不疑，采用情境领导法的的确能够提高绩效。这一方法深入浅出，甚为实用。—— G. F. Amellio 博士 (Rockwell 国际企业半导体公司总裁)

情境领导——永不过时的领导模型！

它先后被 150 多个国家和地区引入，
 它被“世界 500 强”企业、“财富 1000 强”企业视为经理人必修课，
 它被全球数千万职业经理人视为管理法宝和永不过时的管理真经，
 历 40 余年而不衰……情境领导的魅力究竟何在？

课程收获

1、情境领导 VS 个人

- ◆ 使学员明确自身的角色定位。
- ◆ 使学员更好地了解自身的领导风格，有助于发挥所长，并弥补不足。
- ◆ 可大大提升影响他人的能力，并有效地支配自己的时间。

2、情境领导 VS 团队

- ◆ 减少优秀员工流失，并提升团队绩效。
- ◆ 塑造绩效导向、注重执行的工作氛围。
- ◆ 达成高员工满意率、高目标达成率。

3、情境领导 VS 组织

- ◆ 提升组织整体执行能力。
- ◆ 有助于在组织内形成、建立沟通绩效的共通语言。
- ◆ 有助于培育高素质的经理人。

适合对象

- ◆ 董事长、CEO、总经理、副总经理、部门经理、总监、部门主管、分公司经理

课程大纲

本训练可让学员（经理人或主管）全面了解情境领导模型并在实践中自觉运用，旨在帮助经理人灵活选用正确的领导方式。

第一单元：如何影响部属绩效

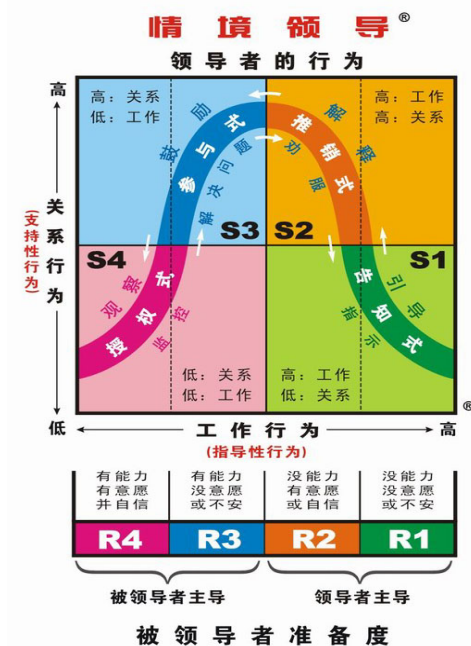
- ◆ 领导与管理的区别
- ◆ 影响力产生的原因
- ◆ 实施影响力的方式与过程
- ◆ 搭建工作平台
- ◆ 职位、工作、活动的细分
- ◆ 实战演练

第二单元：员工状态的评估标准

- ◆ 准备度——工作能力与意愿的分析
- ◆ 员工状态的定义与分类
- ◆ 员工状态之动态关系
- ◆ 员工状态的评估方法及工具
- ◆ 员工状态的录像分析
- ◆ 案例分析

第三单元：领导者的应有行为

- ◆ 领导模式理论——情境理论



-
- ◆ 工作行为与关系行为的分析
 - ◆ 领导风格分析
 - ◆ 领导风格与被领导者状态的对应分析
 - ◆ 领导风格的录像分析
 - ◆ 实施领导的3个步骤
 - ◆ 案例分析

▲ 360度个人领导力评估

- ◆ 个人领导风格适应度分析
- ◆ 个人领导力优劣势分析
- ◆ 领导风格改进建议
- ◆ 实战模拟训练

更高的职位，更大的责任……身为经理（或主管），您是否常为下述情境所困扰？

情境 1：公司或部门正高速发展、扩张，您工作越来越多，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。但借助于情境领导法，领导者可以准确判断部属的准备度，从而找出或培养可授权的部属并在一些工作上进行授权，从而用团队的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：情境领导法的特色之一是帮领导者放弃以前单一的领导风格，并根据不同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：提升团队绩效的最有效方法是：在彼此合作的基础上，让团队中的每位成员都发挥最大的作用。但由于每位团队成员的情形不一样，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团队成员。因此，领导者必须采用情境领导法来分析每一位团队成员的准备度，并采用有针对性的领导风格，这样才可以让每位成员的作用都得到最大发挥。

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。请运用情境领导法，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：部属中总有几个扶不起的“阿斗”，您每次看到他们就来气。

解答：在您消气之后，请静下来想一想：他们是否真的一无是处、无可救药？如果您认为他们还有一线希望，请试着用情境领导法来带领他们，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。

情境 6：不清楚员工在想什么，很难带领他们。

解答：虽然您可能不知道员工在想什么，但是，您可以通过与他们进行交谈，观察他们的行为，运用情境领导这种直接、简单却有效的方法，分析出他们的准备度，从而采取对应的有效方式来领导您的团队。

情境 7：在上司面前，您觉得自己没有什么影响力。

解答：影响力与职位并无绝对关系，领导力是领导者能实施给他人的影响力，而这种影响力是建立在领导者权力基础上的。情境领导法将分析您的7种权力基础，将您的权力基础与您的领导风格匹配，不论对您的上司还是您的部属，您都可有效地实施您的影响力。