

情境领导力

主讲：王哲光

国际版权课程成功内化，汲取精髓结合中国企业实际与东方管理思维，提升领导力的绝佳工具。

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

■ 这是一门领导

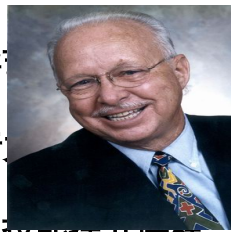
■ 这是一门执行

■ 这是一门管理

■ 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



《情境领导》创始人
保罗·赫塞博士

风靡全球，被“财富500强”视为经理人必修课——情境领导

对经理人（或主管）而言，以下问题值得终生思考：

■ 对同一个员工在不同任务上的授权效果不一样，原因何在？

- 对同一个人始终采取同一种领导方法，这种做法有什么不对？
- 主管针对下属的顾虑给予鼓励，为何常常不能起到应有的作用？
- 主管可以采用哪些心理支持的方法提高员工的执行力？
- 员工的执行力出了问题，是在他们身上找原因还是在主管身上找原因？
- 如何创造一个有责任归属权的环境，让员工为自己的表现自行负责？
- 怎样发展自己与下属的人际关系？
- 如何培养员工不通过你就“自主行动”的能力？
- 为什么必须像关注客户需求一样关注员工的需求？
- 你应当让员工适应你，还是你来适应员工？什么是正确的领导行为？
- 为什么说沟通的质量决定了上司的影响力？
- 一个主管把自己的角色定位在“解决问题”有何不良后果？
- 你依靠什么将下属转变为追随者？

.....

培训用时

2天，每天6小时。

授课方式

通过“讲授—演练—分享—点评—感悟—突破”训练法，30%知识点剖析+30%案例研讨+30%演练互动和视频赏析+10%总结、点评、纠偏，使学员体验和成长，改变心智模式，成为能应对不同情境的卓有成效的领导者。

课程大纲

一、经理人的角色认知与领导风格

1、领导与管理的区别

演练：思维转换的力量——做做看

2、领导的角色定位

演练：张经理的苦恼

3、修身——卓越领导八大特质元素

4、走进情境领导

1) 情境领导模型

演练：卡里的情境管理

2) 领导者行为方式的两大脉络——工作行为和关系行为。

3) 四种领导风格与下属的准备度

二、领导力来自影响力

1、权力的来源

1) 关系行为与人格权力的关系

2) 工作行为与职位权力的关系

3) 权力类型分析。

2、管理是因他人而成事

1) 绩效管理的目的

2) 如何实现员工“自我控制”

3) 领导力就是影响力

3、让下属追随你

1) 信任的速度

2) 领导四大天职：以身作则、探索航向、整合体系、释放潜能

4、提高影响力的途径

1) 以身作则——主动积极

2) 领导必须具备的职业心态

空杯心态、共赢心态、创业心态、感恩心态

演练：掰手腕

3) 领导必须具备的职业意识

责任意识、领导意识、问题意识、改善意识、创新意识、

成本意识、服务意识、营销意识、客户意识、团队意识

演练：如何让这样的事情不再发生

三、诊断与提升追随者的准备度

1、确定追随者的准备状态

1) 如何判定准备度？

2) 如何判断员工的意愿

2) 能力和意愿之间是怎样相互影响的？

演练：如何管理老员工、新生代员工、刺头员工、老油子、争强好胜员工

2、提升追随者准备度水平的策略

1) 领导的有效性，取决于领导者与被领导者之间的关系

2) 没有一种具体的领导方式可以保证在任何场合都能奏效

3) 针对同一个人在不同任务中的表现，采取不同的领导风格

4) 评估员工能力和意愿的方法

5) 针对员工需求的领导风格——领导风格与员工需求的匹配

3、情境领导模式

1) 如何布置任务

2) 布置工作七大要素

教学影片《如何布置和接受任务》

3) 如何化解执行阻力

教学影片《如何消除执行阻力》

4) 评估你的领导风格：主要领导风格与次要领导风格

工具：领导风格测试

4、怎样解决绩效波动问题

1) 员工发展周期与员工退化周期

2) 员工离职的原因

3) 适时地调整领导风格

演练：无法处理的员工

四、情境领导中的沟通技巧

1、沟通技巧 – 情境领导的另一项技能

1) 沟通的定义与目的

- 2) 沟通模型
- 2) 沟通不良的弊病
- 4) 高效能沟通四大技巧：聆听、发问、厘清、回应

演练：同理心沟通——西点的烦恼

2、情境领导中的水平沟通

- 1) 跨部门沟通为什么那么难？

界定模糊、责任不清、分工不明、山头主义、不够职业、性格差异

- 2) 第三种解决方案

3、情境领导中的垂直沟通

- 1) 向上级简报的技巧

带着方案谈问题；汇报工作要诀；如何获得上级的支持

演练：3分钟MINI汇报

- 2) 向下沟通——绩效面谈的技巧

演练：教练七步法

4、如何领导团队获得绩效

- 1) 为什么是团队而不是个人
- 2) 低效团队表象
- 3) 获得绩效的关键点

演练：通天塔

职业习惯造就卓越人生