



情境领导® 培养领导者

企业痛点

新生代员工如何快速培养达成绩效，老员工又如何有效激励、重振其工作积极性？

员工离职率偏高，高绩效员工保留困难，问题到底在哪里？

在公司中能力参差不齐，管理方法和语言各式各样，不成体系，没有统一的管理语言，怎么办？

企业做了很多关于新任经理角色转换、激励、辅导、沟通技能培养的培训，但大多培训落地较难，效果的有效性难以体现。

课程收益

- ☑ 学会能够如何在资源不够的情况下，激励员工
- ☑ 在工作要求越来越高的情况下，帮助领导者带领团队达成业绩要求
- ☑ 管理语言不统一的情况下，建议通用的管理语言，改善工作结果
- ☑ 在高节奏高压力的工作中，提升领导者的灵活性

课程特色

- ☑ 模型经久不衰，经典版权内容，权威机构认证。
- ☑ 实际案例讨论、实战性强。
- ☑ 课程形式多样，解决方案简洁有力。
- ☑ 实用易于落地，课后跟踪甚至带来绩效提升层面。
- ☑ 可以有效地结合学员之前接受的培训课程，增强培训的有效性。

五十年经久不衰的明星课程，全球职业经理人的必备技能

兼顾团队绩效和人的发展，便于记忆、易于落地

方法论：

大量对领导行为的研究发现：

“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®) 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。

情境领导®理论同时关注**绩效**和**员工**的发展。它主张针对不同的情境，通过对员工的绩效准备度的判断来适时地调整自己的领导风格，有效地影响被领导者，从而获得更高的绩效表现，并发展员工，使团队得以持续的成长。

情境领导®-培养领导者课程为领导者提供了一个可以有效影响他人，而且可以不断重复应用的领导框架，将具体任务中员工表现出的绩效准备度与有效领导行为关联起来，并为领导者提供了提升绩效及人才发展的策略。

课程从行动学习的角度，带领学员从各种实践活动中，充分理解情境领导®模型的原则与真谛，并将情境领导®内化成为学员的工作技能，从而获得更高的团队绩效表现，并发展员工，使团队得以持续的成长。

情境领导®为领导者提供了一个领导行为指南的工具箱，通过判定每个人在“具体任务”上的绩效准备度水平，从而选择合适的领导风格，提高绩效谈话的数量和质量。

情境领导®360度个人领导力评估可以让参与者深入了解他们的主要领导行为以及他们倾向于采取的一系列风格。

应用案例及结果

一、某大型互联网公司,该公司在急速扩张的过程中，发现公司的人才主要分为三类：

- (1) 互联网出身的，沟通方式只谈技术、直来直去
- (2) 来自外资企业的职业经理人，受过人性化领导培养
- (3) 来自大型央企的，有社会资源，但偏向政治管理

这三种不同的管理理念在该公司内部产生了激烈的冲突。

该公司从 2016 年到 2018 年自上而下地推广情境领导®培训和跟踪课程，统一大家在领导管理中的管理语言与方式，有效地促进了文化融合，形成了系统的管理体系，减少了纷争，提升了管理效率。

同时，培训帮助该公司培养了 400 多位中层及中高层的领导者，在这个过程中支持了企业规模从 2000 人到上万人的快速扩张。

二、某外资快消企业中国总部

该公司新任总经理上任后大幅提升了整体业绩目标，增长率目标高，在推行的过程中引起了基层中层的信心不足。该公司实施了情境领导®培训，并认证多名内部培训师推行这一课程。情境领导®作为一个技能，提升了中基层的影响力，指引了方法，提升了士气。最终该公司连续两年都达到了总部的业绩目标。

课程大纲

模块一 课程导入

- 课程概览（目标 / 议程）
- 布莱克方格理论
- 成功和投入度
- 组织内的技能
- 关键术语定义

模块二 情境领导®模型

- 情境领导®模型介绍

模块三 确定具体的工作

第 1 步：确定具体的工作

- 活动：确定具体的工作

模块四 评估当前的绩效准备度

第 2 步：评估当前的绩效准备度

- 绩效准备度指标
- 练习：评估绩效准备度
- 讨论：不同绩效准备度的行为与言语表现
- 视频：绩效准备度实例

模块五 匹配并交流领导者的回应

第 3 步：匹配并交流领导者的回应

- 关系行为与工作行为定义
- 视频：判断关系行为与工作行为

- 角色扮演
- 领导风格指标
- 视频：领导风格实例
- 讨论：不同领导风格的行为与言语表现
- 活动：匹配领导风格
- 活动：领导风格与绩效准备度匹配/不匹配

模块六 管理变化

第 4 步：管理绩效准备度变化

- 绩效准备度的发展周期
- 案例讲解
- 绩效准备度的衰退周期
- 案例讲解
- 绩效准备度的维持

模块七 总结与行动计划

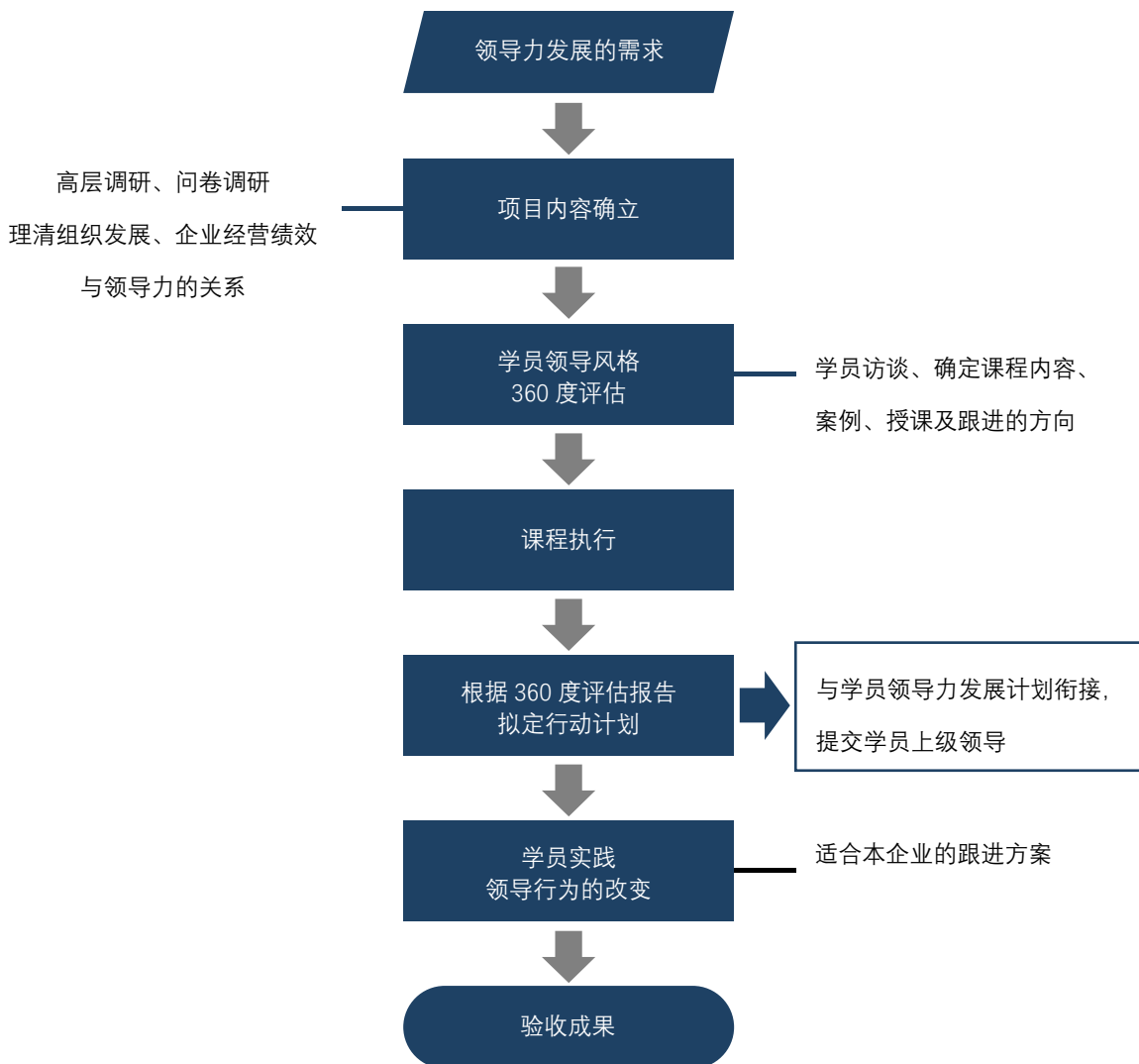
- 解读报告
- 形成行动计划

*360 度个人领导力评估

- 个人领导风格适应度分析
- 个人领导力优劣项分析
- 自我认知与他人所认知的领导风格的差异
- 领导风格改进建议

解答培训前学员提出的疑惑（与领导力相关）

课程实施流程



课程背景

情境领导®创始人 Paul Hersey 博士（1931-2012）是美国领导力研究中心的创始人，在领导力和管理的培训和发展领域，是国际公认的权威人士。他开发的 Situational Leadership® (情境领导®)模型，训练了全球数千家公司里 1400 多万人，并被 70%的财富 500 强公司接受应用。

Paul Hersey 博士撰写或合著了多篇论文、文章和著作，包括《组织行为学：运用人力资源》，以及《通过高效领导力和销售技巧事项组织变革：行为科学方法》。他最新出版的书有《领导力的蓝图：为何我们最好需要领导，并且需要最好的领导》、《情境领导者》、《情境销售®》、《情境服务®：关于从业人员的客户服务》和《情境父母®》。

关于领导力研究中心

领导力研究中心由 Paul Hersey 博士创建, 是 Situationl Leadership® (情境领导®)的发源地。50 多年来, CLS 为全球的领导者提供适应任何环境, 预测并克服任何挑战, 同时抓住每一个机遇所需的能力。

学员感言

某跨国医疗公司

情境领导®就像一面镜子, 把我们日常工作中的领导行为分类; 并帮助我们找出最终的处理途径和方式; 每一位管理者都应参加并了解, 尤其中高层管理者。

某知名互联网企业

学到了如何对下属的准备度进行判断并采用相对应的领导行为去提高工作效率。

某大型家电企业

对情境管理有了全新的认识, 随着对个案的解析可以有效促进我们改进工作的态度和行为, 达到良好的绩效目标。

某大型地产公司

情境领导®课程给我们的是有价值的逆向思维和方法论。工作团队业绩不好, 领导需要先反思, 这给新经理的是很有价值的逆向思维, 为解决团队的业绩问题提供了另一条思考路径。

课程时间

课时: 2 天 (14 小时)

课程对象

中高阶团队领导者

培训形式

讲授、小组讨论、小组练习, 发表与反馈: 学员以小组为单位轮流呈现练习并获得反馈