

情商领导力

【课程说明】

在商业评论 2013 年 10 月刊由许正教授所提出的主题：“企业转型的六项修炼”当中谈到了中国企业正面临转型的关键时期，是成是败就在于能否与环境变化互相呼应、自我提升。在这过程中，企业转型要做到领导引导、文化支撑、创新驱动、战略落地、以及最终实现的是商业模式的创新和运营模式的再造。其中，最重要的便是第一步**领导力的升级**。

企业的转型起始于领导力。彼得圣吉说，领导力就是人类组织塑造未来的能力！

然而领导力如何提升呢？以 IBM 为例：IBM 在郭士纳的转型引导中，运用了四大类十一项和多达六十二项的特质元素来进行组织的领导力建构，这些元素全都是关乎行为层面的。IBM 将其与企业的转型方式相匹配，做为企业选拔、考察、存去领导者的关键指标。在 IBM 四大类的领导模型中包含了对业务的热爱、转型动力、动员团队执行、以及持续动能这几类。

IBM 的领导模型本质上就等于企业员工的胜任力模型。换言之，国内的企业如果渴望向上提升，也必须向标竿学习，为自己的企业找出迈向成功的方程式，定位出实用的胜任力模型！

吴老师多年研究胜任力模型的建构与应用方法，发现此模型的建构基础与情绪智商的各项素质息息相关，并进一步设计出了系统化的企业情商领导力升级课程。以下是课程介绍：

【培训方法】

以讲师讲授、学员互动、室内拓展、视频教学以及小组交流讨论为主。

【培训对象】

企业中高层管理人员

【培训时长】

2 天

【课程提纲】

▣ 第一单元 情绪智能概论

一、情商四大框架

1. 自我认知
2. 自我管理
3. 人际关系
4. 高效沟通

二、情绪智能的三大影响

三、情绪智能的起源与发展

四、情绪智能模型介绍

五、情绪智能模型功用

▣ 第二单元 领导学的发展

一、老子论领导力修练

1. 无为而治
2. 亲力亲为
3. 法典制治
4. 玩弄权术

二、领导力的定义与目的

1. 领导者的职责
2. 与部属共同实现价值
3. 启动领导力发展
4. 领导力发展的重要性

三、领导人的类型分析

1. 威权型的变革管理
2. 亲和型的紧密人脉关系
3. 教练型的成人利己
4. 民主型的共创佳绩
5. 领头型的个人主义
6. 高压型的高度控制

▣ 第三单元 胜任力模型

- 一、胜任力模型的起源与介绍
- 二、胜任力的核心理念
- 三、胜任力的评估标准
- 四、胜任力发展流程
- 五、胜任力要素分类
- 六、彼得原理
- 七、领导梯队建设方法
- 八、领导梯队中各阶层角色地位与核心工作
 - 1.自我领导者
 - 2.团队领导者
 - 3.组织领导者
 - 4.战略领导者
- 九、行业案例
 - 1.某集团领导胜任力结构示范
 - 2.某集团领导梯队建设课程计划
- 十、胜任力发展三阶段
 - AC. TC. DC.
 - 1.DC 内容说明
 - 2.某地产公司领导发展行动计划案例
 - 3.绩效促进系统的应用
 - 4.以胜任力为中心的人资管理体系

▣ 第四单元 情商胜任力

- 一、情商胜任力的形成方法
- 二、胜任力与情绪智能对应关系
- 三、领导力模型建构与应用
- 四、领导力建模工具介绍
- 五、领导类型介绍
 - 1.各种类型的连动关系与行为
 - 2.计算自信水平并分析工作表现
 - 3.熟识不同需求与激励方法

4. 远离管理误区,避免冲突

▣ 第五单元 领导力模型建构与应用

- 一、领导力模型测评
- 二、领导力测评范例
- 三、领导力测评解析
- 四、找出组织高效竞争力..小组讨论分析
- 五、领导力的进阶分析...画出组织高效模型线
- 六、组织战力与弱势解析
- 七、组织改善提升建议
- 八、组织改善后续检视方法
- 九、中高层干部选拔案例与讨论

▣ 第六单元 情商领导学落地

- 一、胜任力发展的完全应用
 - 领导力多元工具
- 二、教练辅导系统由来
 1. 教练角色介绍
 2. 教练的目的
 3. 促进行为改变的辅导系统
 4. 教练 GROWS 的对话模式
 5. 平衡轮的反思利用
 6. 教练的引导方法
 7. 制定 SMART 的行动计划
- 三、情境领导的艺术
 1. 起源与应用
 2. 员工成长的四个阶段
 3. 四种不同的领导技巧
 4. 不同员工的成因分析

5.情境领导的进阶应用

- (1)控制型员工激励方法
- (2)表现型员工激励方法
- (3)分析型员工激励方法
- (4)温和型员工激励方法

四、行动学习的发展与应用

1.行动学习的原理与成果

2.行动学习的六大构成

- (1)任务导向
- (2)成立小组
- (3)提问与反思
- (4)采取行动
- (5)授之以渔
- (6)使用系统