



“高情商领导力”培训方案

课程背景：

领导艺术是领导者个人素质的综合反映，是因人而异的。黑格尔说过：“世界上没有完全相同的两片叶子”，同样也没有完全相同的两个人，没有完全相同的领导者和领导模式。有多少个领导者就有多少种领导模式。任何一种管理模式的运用，不可能是要求下属们依葫芦画瓢就可以了，而是需要自上而下使每位负有不同管理职责的人都能对该管理模式融会贯通、在不同环境下为同一个目标而因时制宜、不断改善。

本课程针对领导者在日常管理工作中所面对的主要问题，从思维、方法、行为、工具四个方面帮助领导者提升自身领导素质。

高情商是由领导干部自身素质形成的一种自然性影响力。它既没有正式的规定，没有上下授予形式，也没有合法权力那种形式的命令与服从的约束力，但其影响力却比权力性影响力广泛、持久得多。著名的管理学韦伯在上世纪 30 年代第一次提出了非权力影响的

概念，不同于传统权利影响不同的是，这种影响力不需要组织给予职位，而与人自己的品格、性格、价值观、行为特点等一些自然因素有关。

高情商力又称自然影响力，与权力影响力不同，它既没有正式的规定，也没有组织授予的形式，它是以个人的品德、才能、知识、感情等因素为基础形成的。

在非权力性影响力的作用下，被影响者心理和行为更多的是转变为顺从和依赖关系。非权力性影响力是由领导者的品德修养、知识水平、生活态度、情感魅力以及自己的工作实绩和表率作用等素质和行为所形成。它的特点在于它的自然性，它比权力性影响力具有更大的力量

本课程，汇集丰富的案例，课程从管理实践与生活现实角度出发，帮助大家全面认知并提升影响力，课程涉及心理学、人际关系学、组织行为学、性格学、社会学等重要学科，是管理者提升自我影响力修炼的必修课。

课程收益：

- 1、提升领导者的个人素养与成长方向；
- 2、有效提升领导者的情商从而转化成为非权力影响力；
- 3、掌握有效的把情商与领导力的高效结合；
- 4、全面提升管理工作的宏观视角与领导思维；
- 5、掌握日常领导问题的系统诊断与解决能力；
- 6、了解管理思想，强化领导行为影响下属绩效；
- 7、认识自我与下属的性格差异，学会包容和欣赏；
- 8、建立正确的引导方式，培育下属成熟度；
- 9、建立管理文化到服务文化的过度。

课程时间：2天

课程对象：中高层管理者

课程人数：30人

培训形式：理论讲授 50%、实战演练 20%、案例讨论、游戏 20%、经验分享、答疑 10%

课程内容：

一、提升领导思维能力

- 1、领导力的基本概念
 - A、领导力的两项共识
 - B、领导力的八项行为
- 2、领导力与管理能力的不同
- 3、确立领导行为的两大依据
- 4、领导力与个人成长
 - A、发现自己与成为自己
 - B、人生成长的抛物线
- 5、确立正确的行为能力
- 6、确立正确的行为动机
- 7、认知个人心态提升眼界格局
 - A、内心 X 光测试
 - B、领导者的三项非技能关注

二、领导者的情商表现

- 1、领导矛盾论
 - A、管理矛盾
 - B、认知矛盾
 - C、协作矛盾
 - D、资源矛盾
- 2、情感与理性的驾驭
- 3、领导者的人际处理能力提升
 - A、提升人际关系的内修智慧
 - B、提升人际关系的外修智慧
- 4、管理标准化确立
 - A、下属思维标准化

B、下属行为标准化

5、领导者的观察、记录与预测

A、管理日志的建立

B、管理问题分类

6、领导者的情绪控制能力提升

A、思维

B、性格

C、习惯

D、欲望

三、强化管理思维，影响下属的绩效

1、领导者对领导力的基本认知

A、领导者必须具备的八项行为

- a、紧密联系群众-造势
- b、善于从失败里提升经验-成长
- c、问题的决策力-解决问题
- d、系统思考能力-思维宽度
- e、讲述并且体现故事-说服
- f、辅导下属-教练
- g、认知自己与成为自己-价值

B、发现下属的真正需求

- a、人性角度的内心需求
- b、行为背后的动机生成

C、确定正确的领导模式

- a、X理论与Y理论的优劣势对比
- b、中国员工层次分析
- c、员工分类工具
- d、关注组织与关注个人的思维转变

2、领导者应该具备的角色与领导技巧

A、领导者常犯的错误定位

- B、认知感性与理性并且合理驾驭
- C、领导者经常进入的行为误区
- D、团队管理的四大重点
 - a、规章制度执行思想与态度
 - b、帮助下属认知他人的优点
 - c、帮助下属从执行者到执行+思考的引导
 - d、建立合理的反馈机制
- E、领导者应该具备的几种角色
 - a、规划者
 - b、问题解决者
 - c、模范者
 - d、绩效伙伴
 - e、监督控制者
 - f、教练员

四、领导艺术-从管理过渡到领导

- 1、关注组织文化
 - A、什么是文化？
 - B、文化建立的基本方式
 - C、文化落地的五个基本途径
 - D、组织中必须建立的四大文化
- 2、关注下属发展
 - A、诊断下属工作问题
 - a、常态化问题辨别与解决
 - b、能力问题的辨别与解决
 - c、态度问题的辨别与解决
 - B、任务布置与设计的基本原则
 - C、员工工作需求的引导方法
 - a、微观与大局
 - b、内部与社会
 - c、现状与未来
- 3、关注目标管理

- A、从单一工作到串联工作
- B、从关注个人到关注整体
- C、统一下属的不同目标
- D、监控目标与目标修正
- E、融入目标与评估总结

五、高情商沟通与冲突管理

1、读心术

- A、发现不同人的性格特质
- B、发现不同的语言模式
- C、发现不同的喜爱偏好

2、修心术

- A、发现感觉信息
- B、确立正确关键词
- C、发现隐私信息
- D、确立方向信息
- E、定义盲点信息

3、说服术

- A、建立尊重引起共鸣
- B、投其所好
- C、诱之以利
- D、胁之以害
- E、动之以情
- F、晓之以理