

管理者情商修炼

课程背景：

在 VUCA 时代下人们听的最多的就是“快”“易变”“不确定”“复杂”等名词，因而造成很多职场人的焦虑感、拖延症等“现代病”严重时会影响到工作甚至家庭。

1990 年美国耶鲁大学的萨洛维和新罕布什尔大学的梅耶提出了“情商”的概念；美国哈佛大学心理学教授丹尼尔·戈尔曼在系统研究情商理论的基础上写成了巨作《情商：为什么情商比智商更重要》；著名实业家李嘉诚提出了“用智商解决问题，用情商面对问题”。越来越多的组织管理者意识到，培养员工的情商和赚钱同样重要。

本课程是结合积极心理学、认知心理学、成果导向教练及美国 NASA 性格管理系统测评工具，全面评估及讲解不同类型职场人的情绪、行为、思维、意识。并通过案例解析、情景模拟和教练技术的方式呈现，而是让员工自己去挖掘自己的内需，找到改变行为的路径，真正实现情商修炼。

课程收益：

- 正确理解职场中由于压力造成的心理成因
- 掌握 4 种领导风格在职场中的优劣势及行为特征
- 提升管理者的自我反思能力和影响力
- 掌握团队关系管理的提升方法

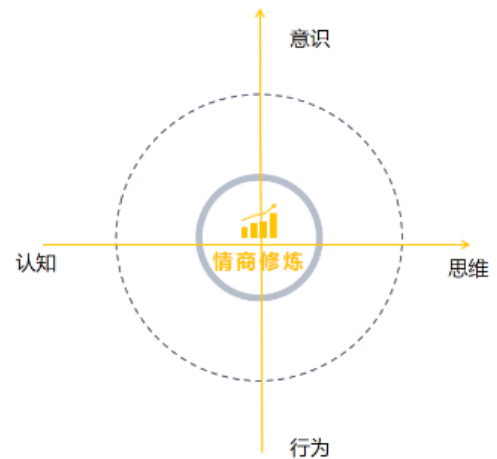
课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：青年骨干/储备干部/中基层人员

课程方式：案例研讨+情景模拟+视觉引导+测评+小组研讨

课程逻辑及课程模型：

课程讲授是遵循从认知到思维，从行为到意识的转变，故课程大纲按这个逻辑推进课程进度更符合人的学习方式



课程大纲

导入：用智商解决问题，用情商面对问题

案例：某著名演员因“情商低”被上热搜事件

1. 智商与情商在职场管理中的作用
2. 智商与情商的互补性
3. 情商是管理者必备的“软技能”

第一讲：管理者情商认知

一、高情商领导的特点

1. 人际关系和谐
2. 情绪稳定
4. 积极乐观
5. 自律性强

二、四种管理者职场风格

测试：测测你的领导风格

1. 培养型
2. 包容型

3. 愿景型
4. 执行型
5. 扩充你的管理风格

讨论：领导风格与团队管理

三、三重专注——智慧领导者

1. 对内的专注
2. 对他人的专注
3. 对外部的专注

讨论：三重专注对领导者的启发

第二讲：三个维度重构管理者情商思维

维度一：情绪状态——驱策员工表现的关键因素

1. “情绪智商”-创造特定团队文化
2. 情绪科学在管理中的作用
3. 情感与情绪如何影响决策和绩效

练习：不同情绪状态下的决策影响

维度二、自我觉察——掌控自己的情绪

1. 感知自我情绪
2. 理解情绪的正向意图
3. 工作中容易触碰的情绪燃点

工具：自我情绪觉察日记

维度三、同理心——了解情绪影响力

1. 同理心基础：自我意识

2. 他人情绪表达的三种途径

3. 调节他人情绪能力的核心

行动学习：同理及情绪影响力

第三讲：管理行为转化

一、自我管理——提升情绪技能的七种方法

1. 按下暂停键-按耐情绪

2. 学习新的课程（方法）-转移注意力

3. 反思过去行为

4. 重新定义人生原则

5. 延伸视野想象未来

6. 找到工作新的意义

7. 学会全神贯注地聚焦

情景练习：一封未发出的邮件

二、关系管理——采取行动

1. 成为员工模仿的领导者

2. 有效发展社交回路

3. 领导者情商发展的七项行为

体验式教学互动：身体感知

1) 同理心

2) 协调性

3) 组织觉察

4) 影响力

5) 帮助他人发展

6) 启发

7) 团队合作

三、激励团队他人的正向情绪

1. 化牢骚为有效批评

2. 营造和谐合作氛围

3. 建立良好关系网络

练习：公司团建激励手段

第四讲：升华内在意识

一、自我意识：一念天堂一念地狱

1. 学会跳出自己看自己，保持中立

2. 对待困境的两种注意力立场

1) 置身事外

2) 置身事中

案例：空难时的选择

3. 情绪智商的职能

二、他人觉察力：着眼于更大的善

1. 多建立面对面开会机会

2. 领导者必须引导注意力

3. 设定清晰的项目目标

4. 避免“我们 VS 你们”的想法

情景演练：我们 VS 你们

5. 给下属充裕时间完成任务

三、高情商促进公司和谐与进步

1. 带来人效提升

2. 获得和谐氛围

3. 促进团队发展

总结反馈：

1. 价值提炼

2. 成果展示