

管理赋能系列

高情商领导者

管理者的情商优势与影响力™

目标：

- 正确认识自己的情绪，并在工作和生活中正确地利用；
- 在工作压力下管理好自己的负面情绪，迅速调整心态；
- 学会自我激励和团队激励的方法，保持对工作持续的热情；
- 掌握快速识别他人情绪的方法，建立与他人的人际信任；
- 能够影响他人的情绪，提升基于团队情境的高情商领导力。

对象：各级管理者、带团队的绩优/高潜/后备干部

人数：40 人以内（最多分 6 组，鱼骨式）

时间：2 天（每天 6 小时，共 12 小时）

形式：心理游戏+专业讲授+视频分析+案例解析+互动分享+团队共创

课程大纲：

Day 1

时间	主题	内容
100 分钟	<p>导入</p> <p>高情商领导者的 五项修炼</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 开场练习：十分满意 ○ 运用高情商激发员工的善意和潜能 ○ 案例分析：西楚霸王败给了谁 ○ VUCA 时代高情商领导力的价值 ○ 冰淇淋实验：影响员工感受的管理方式 ○ 提升高情商的五项能力 <ul style="list-style-type: none"> • 认识自己的情绪反应 • 别让负面情绪牵着走 • 调动自己及团队的自我激励 • 认识及影响他人的情绪 • 用情商提升情境领导力
120 分钟	<p>Lesson #1</p> <p>从负到正的自我 情绪管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 练习：A 型人格测评 ○ 案例分析：如何面对团队中的抱怨 <ul style="list-style-type: none"> • 情绪对生理、行为和关系的影响 • 认知 ABC：从刺激到情绪的心理机制 • 情绪管理的关键：调整对压力源的认知 ○ 识别职场中常见的认知偏差 <ul style="list-style-type: none"> • 练习：认知偏差连连看 • 案例分析：谁动了我的奶酪 • 换框法：从埋怨到解决的框架转换
120 分钟	<p>Lesson #2</p> <p>认识及影响下属 的情绪</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性格与认知：了解不同员工的情绪基准 <ul style="list-style-type: none"> • 人物分析：不同管理者的情绪反应模式 • 测评：DISC 性格测试 • 识别自己的情绪反应模式 • 警惕隐藏区：压力下的情绪特征 • 基于性格特点的情绪反应管理 ○ 表情与行为：识别员工情绪反应的信号 <ul style="list-style-type: none"> • 小组练习：从肢体表情辨识情绪 ○ 影响与沟通：了解员工性格差异与反应信号之后的高情商沟通技巧
20 分钟	<p>复盘与行动</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 课程知识要点复盘与测试 ○ 学员提问与分享、学习资源推荐 ○ 课后行动计划、刻意练习任务

时间	主题	内容
120 分钟	Lesson #1 用心理资本唤起 团队积极情绪	<ul style="list-style-type: none"> ○ 案例分析：《归来的沙克尔顿》 ○ 至暗时刻团队所需的三项资本 ○ 提升员工心理资本，完成自我激励 ○ 模型：心理资本 HERO 模型 ○ 运用心理资本工具，辅导员工心态 ○ 《摔跤吧爸爸》中的情商领导力差异 <ul style="list-style-type: none"> • 关键时刻 1：布置挑战任务时的自信唤起 • 关键时刻 2：遭遇挫折时的韧性开发 • 关键时刻 3：面对变化时的乐观保持 ○ 体验练习：穿越屏障
180 分钟	Lesson #2 关键时刻的高情 商领导力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 案例分析：为什么下属不理解？ ○ 丹尼尔·戈尔曼的高情商领导力 ○ 练习：情商领导风格测评 <ul style="list-style-type: none"> • 6 种领导风格对应的关键时刻 • 基于团队情境的高情商领导力 ○ 现场共创：确立管理中常用的领导风格 ○ 90 后员工对管理者提出的情商挑战 ○ 案例分析：《员工的报告有瑕疵》 ○ 从猫抓老鼠到鲸鱼哲学的沟通转变 <ul style="list-style-type: none"> • 增加积极行为的四步表扬法 • 影响错误改变的五步批评法 ○ 角色扮演：鲸鱼哲学的管理场景应用
60 分钟	复盘与行动	<ul style="list-style-type: none"> ○ 运用 DISC 工具：发现团队风格现状 <ul style="list-style-type: none"> • 成员性格与团队行为风格的关系 • 确立及解读团队行为风格图 • 根据工作目标发现团队建设方向 • 改变团队风格的多样化手段 • 从绩效目标设计期待的团队发展 ○ 练习：选择适合的领导风格匹配团队 ○ 课程知识要点复盘与测试 ○ 学员提问与分享、学习资源推荐 ○ 课后行动计划、刻意练习任务