

情商领导力

一个卓越的领导人，在很大程度上不是因为他的智商超出常人，而是他有较高的情商能力。高情商的管理者能清楚地认识自己，有良好的人际关系，有个同心协力的团队，自然能为公司创造价值，达成业务目标。相反，低情商的管理者，无法控制自己的情绪，随时爆发脾气，周围的人不知道他下一步会做什么，也就没有信任感，结果团队涣散，绩效低下，不是公司的栋梁，而是公司的负担。所以，如果我们想要职场成功，成为一个卓越的领导者，我们必须关注自己的情商，提高自己的情商。

一、培训对象

中高层管理者

二、培训课时

1天6课时

三、培训成果

- 掌握情商领导力的六个维度
- 提高管理和影响他人、团队的效果，从而实现组织的目标

四、授课方式

互动讨论、实做实练、自我提升、案例导入、引导发现、讲授分析、视频播放、角色扮演、总结提高、由浅入深，循序渐进，高效参与。

五、课程特色

★ 情景式训练

- 自我觉知：解决问题最有效的方式
- 体验式：采集学员问题，老师引导或学员演练，发现问题的症结所在
- 教练式沟通：SEA（Support 支持+Encouragement 鼓励+Asking 问责）

★ 3E 混合学习法

- Enjoy 乐享过程：10%
- Experience 梳理经验：20%
- Explore 探索实践：70%

六、培训内容

1. 认识情商领导力

- 人的心理现象归类
- 管理心理学的体系结构
- 潜意识——驱动意识背后的动力心理系统
- 情商的涵义
- 情商和领导力：正反个案

2. 情商领导力维度一：管理者的心智建设

- 心智模式概念
- 【活动】头脑书写
- 心智建设1：情绪影响
 - 心智建设2：希望建设
 - 心智建设3：情理交织
 - 领导者的位置与心智

【工具/模型】

- ❖ 需求激发-高跟鞋理论
- ❖ 领导商数 LQ (Leading Quality)
- ❖ 组织领导者权力模型 John French, Bertram Raven
- ❖ 管理技能曲线：专业/决策/人际能力

3. 情商领导力维度二：管理者的自我认知

- 人格气质管理心理学
- 出彩真我®之管理者自我认知盘点
- 不同排序的行为模式
- 多维度的工作风格和领导风格

【工具/模型】Colour For People®出彩真我：英国情商领导力—“领导者自我认知”分析工具

4. 情商领导力维度三：管理者的团队协调

- 团队的构成要素
- 团队协调中的4P法则
- 团队协调的四大基础：RCCD法则

【活动】开放空间

【工具/模型】跨部门协调 Fish 理论

5. 情商领导力维度四：管理者的人际冲突

- 施加影响力的方法
- 【影响力活动】不明液体
- 被他人认同的有效行为：可信度、互惠性、说服力
 - 人际冲突管理的内涵
 - 人际冲突模式(和解 Vs 协作 Vs 回避 Vs 强制)
 - 领导者冲突管理风格测试
 - 协议框、柔道法则、社网图

【工具/模型】

- ❖ 55387 法则：阿尔伯特 曼拉比安 Albert Mehrabian
- ❖ 同频同率，先跟后带
- ❖ 托马斯—克尔曼冲突模型
- ❖ 皮格马利翁效应

6. 情商领导力维度五：管理者的下属发展

- 60 后/70 后/80 后/90 后/00 后/10 后的关键词
- 新生代员工心理特征
- 新生代员工行为方式
- 在发展新生代员工过程中运用情商

【案例】90 后小 M 的故事

- 新生代员工管理的内核

【工具/模型】新生代员工软管理 GM

7. 发展情商，成为卓越领导者

- 课程要点总结回顾
- 行动方案