

高情商领导者的五项修炼

课程大纲

培训目标：

要当好领导者，带好团队，情商比智商更重要！如何提升领导者的情商？本课程从丹尼尔·戈尔曼的情商理论出发，通过大量案例和实战工具，提升学员洞察团的情绪的能力，管理团队情绪的能力，洞察自己的情绪的能力，管理自己的情绪的能力。在团队领导中能够做到：知道自己，管理自己，知道别人，管理别人，激励自己。从而提升整个团队的管理绩效。

培训时间：一天

培训大纲：

导入部分：高情商领导者概述

什么叫情绪智慧

东西方文化对情商的描述

情商与智商的区别

认知自身情绪的能力

妥善管理情绪的能力

自我激励的能力

认知他人情绪的能力

人际关系的处理能力

懂得享受生命的过程

案例分析：如何理解孩子的顶撞

如何真正的活在当下

以未来为导向活在当下

懂得向生活感恩

第一部分：领导者如何认知自身的情绪

个人情绪的价值分析

明代医学家龚廷贤的养生 33 字诀

《中庸》中的情绪管理策略

人类情绪种类分析

领导者要严格控制哪些情绪？

领导者要合理利用哪些情绪？

领导者要发展哪些情绪智慧？

案例分析：人力资源总监的苦恼

第三部分：领导者如何识别他人情绪

案例分析：员工为何不喜欢这个领导

识别他人情绪的方法：换位思考

案例分析：弗洛伊德的话语

如何站在青年员工的位置想问题

如何站在中年员工的位置想问题

如何识别年长员工的情绪问题？

案例分析：斯托克戴尔悖论

核心理念：理解情绪，更理解根源

案例分析：优秀的领导纾解员工抱怨

第二部分：领导者如何管理自身情绪

情商内容分析：乐群性与稳定性

敢为性与敏感性

世故性与忧虑性

自律性与紧张性

案例分析：领导为什么被员工所影响？

案例分析：曾宪梓先生如何面对尴尬

如何避免恶意出口伤人？

案例分析：得罪人的工程师

控制愤怒的三个原则

减少忧虑的四种基本心态

如何克服害羞与恐惧心理

如何提升自信心

塑造良好情绪的根本——阳光心态

改变对事物的看法

案例分析：砌墙的工人与建筑师

中性事件理论分析

案例：是好是坏还不知道呢！

第四部分：领导者如何调整团队情绪

领导者如何影响上级的情绪

用情商与影响上级

要影响上级，先了解上级

了解上司的压力、目标与优缺点

案例分析：赵普如何影响宋太祖

案例分析：弗洛姆为什么被白宫开除

如何说服您的领导

案例分析：触龙说赵太后

如何影响下级的情绪

尊重下级是影响下级的基础

案例分析：惠特曼说领导经验

利用沟通中的换位思考影响下级

营造亲和力让下级信任领导

案例分析：失败的交通工具安排

如何化解员工的怒气

案例分析：巧沟通平息员工怒气

如何化解团队的消极情绪

案例分析：根源分析法激励员工

案例分析：采用 3F 法激励员工的店长

第五部分：如何构建和谐团队氛围

案例分析：低情商者的怀才不遇

团队氛围体现情绪智慧

团队氛围影响团队绩效

领导者以身作则影响下属

柳传志信任下属三个原则

好情商提升“印象管理”

好领导决定了员工的幸福感体验

营造良好团队氛围的四项基础工作

营造良好氛围的三个忌讳

案例分析：张爱玲的感动

结束语：塑造高情商，打造幸福团队

结训分享及行动计划