

# 高情商领导力

## —— 教练式领导力系列之 5

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【课程背景】

我们往往有一种错觉，以为最优秀的  
乎天生就有准确的直觉，不可抵挡的魅力，  
他人的号召力。他们看上去如此自信，好  
效地管理团队。



领导者应该知道所有问题的答案。他们似  
高深的洞见，杰出的管理才能，以及激励  
像不费吹灰之力就能出色地领导众人，高

无数的  
情商比智

实例证明，一个人在事业上是否能成功，  
商重要很多。想要出类拔萃，除了要拥有

足够的专业知识及技能，更需要培养优秀的工作情商。管理专家更是把工作情商  
视为“情绪生产力”，也就是说，情商是一种判断你是否胜任这项工作的关键能力。



---

同时，情商高也会带来良好的人际关系，在日常工作中不可或缺！而作为现代企业的领导者，其情商及领导魅力的高低，对整个团队的工作氛围及绩效影响极大。高情商的领导者善于以富有魅力的领导方式，帮助团队成员正确面对压力，处理工作负面情绪，调动员工的积极性和创造性，从而让管理变得更加轻松有效。

### **【培训目标】**

- 深刻理解领导力与情商的概念，从管理者走向领导者的心态调整
- 学会运用领导力框架模型完成自身问题诊断，找到现实差距
- 帮助领导者树立积极心态，主动承担责任，释放正能量
- 帮助领导者发现自己的盲区、长处及潜力
- 掌握作为教练的领导者应具备的提问与反馈技巧，提升个人及团队的绩效

### **【培训方式】**

- 影片教学、案例讨论、情境互动、讲授、知识掌握练习

### **【培训特点】**

- 
- **综合运用多种培训方法**：根据课程阶段的不同，实施最能实现该阶段内容的培训方法，重点突出教练技术；
  - **实现知识技能转换**：用训练，尤其是有标准的训练加测评工具，实现知识技能的不断锤炼，提高学员学习的热情；
  - **实现工作场景应用**：通过当场教练指导，针对学员工作中遇到的实际情况给予提升和突破，达到立竿见影的效果；
  - **实现工作氛围打造**：通过独有的交互式打造模式（ Interactive Development Model ），激发学员改变的热情和动力，达成共同改变的共识与承诺，使培训成果在工作中真正得以显现。

### **【课程安排】**

- 课程时长：2天
- 参训人数：30人左右为最佳（为便于演练考虑），最大200-300人（超过70-80人课酬斟升50%-100%，但最好不是阶梯教室 / 排排坐模式）

- 
- 授课对象：各部门经理 / 总监 / 副总 / 总经理

---

# 课程大纲

## Day 1

### 模块一、开篇 - 课程介绍

- ✦ 课程目标：不是来听传统情商和领导力知识的；  
是来经历情商和领导力训练，是当场提升能力的
- ✦ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✦ 课程收获：对领导力的新感悟、新理解，发生行为转变
- ✦ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✦ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

### 模块二、领导力正本清源（ 2 小时）

- ✦ 领导力的本质
  - 职权领导力与非职权领导力

- 
- 东西方关于领导力的底层假设
  - 领导力的四个研究方向
  - 领导力不是关于他人而是关于自己，自己承担起改变的责任
  - 非职权领导力框架

#### 🌈 模拟演练

- 情景互动：颠覆性竞争威胁来临
- 非职权领导力自我评估

### 模块三、领导者的情商（0.5小时）

- 🌈 为什么说“情商决定命运”
- 🌈 情商的5个维度 16个能力
- 🌈 从自我发展到领导他人
- 🌈 识别和确定发展重点

---

## 模块四、管好情绪，高情商表达（1.5小时）

- ✚ 情绪自觉、控制情绪的策略和方法
- ✚ TKI冲突处理模式测评
- ✚ 提高自我肯定与自我实现
- ✚ 关键时刻：情绪下的沟通
  - 视频学习
  - 关键步骤提取
  - 情境演练

## 模块五、提高解决问题能力（1.5小时）

- ✚ 德鲁克的五步法
  - 案例：关于薪酬激励问题的会议记录
  - 界定问题常见的误区
- ✚ 发现问题背后的问题

- 
- 丰田五问法
  - 情境演练
  - ✚ 关键时刻：绩效评估会谈
  - 视频学习
  - 关键步骤提取
  - 情境演练

## Day 2

### 模块六、提高同理心能力（1.5小时）

- ✚ 沟通的底层要素：来自德鲁克的教诲
- ✚ 双赢思维
- 互动体验：红黑游戏
- 影响圈与关注圈

- 
- 思维 -> 行为 -> 结果

#### ✚ 大局观

- 我们的共同目标（案例分析）
- 谁应该承担起责任
- 领导者的责任

#### ✚ 换位思考

- 跨部门协作中的八大现象剖析
- 如何建立信任（模拟练习：主动增进了解）
- 信任账户

### 模块七、运用情商达成团队共识（1小时）

#### ✚ 基于达成共识目标的管理

- 责任 -> 贡献 -> 成果

---

✚ 目标管理与自我控制

- 什么样的目标是好的目标
- 如何实现下属的自我控制（案例：何去何从的老何）
- 互动检验：无人战鹰计划

## 模块八、运用情商做好下属发展（1小时）

✚ 排除工作中的障碍

- 测评：下属工作中的障碍哪些是领导造成的
- 通过辅导排除能力障碍（互动演练）
- 排除下属的心理恐惧（案例：摇摆不定的小姚）
- 教练打造的原理与心法（指南针 - 镜子 - 催化剂）

✚ 打动人心的称赞与鼓励

- 员工期望与管理层的落差

- 
- 称赞四部曲（行为 -> 影响 -> 品质 -> 鼓励）演练
  - 强化与贴标签
  - 实现肯定性批评（演练）

## 模块九、总结与提升

- ✚ 高情商领导力总结
- ✚ 要带走的精华
- ✚ 要行动的计划