

高情商领导力

【课程目的】

- 1、提高团队凝聚力与执行力
- 2、提升团队负责人领导能力
- 3、学会团队建设中的高情商沟通

【课程内容】

领导力就是动员大家为了共同的愿望目标去努力奋斗的艺术，也就是管理者的情商能力，只会使用管理力（权力）的人，不可能打造出高绩效的团队，而只有领导力，没有管理力的人，也不能使管理职能得到充分发挥，可以说，二者缺一不可。

情商即 EQ，是一个人认知、控制和调节自身情绪，以及识别他人情绪的能力，高情商是高效领导力实现的基础。

本课程从提升领导能力的角度出发，让管理者理解影响控制情绪的大脑结构，学会调整自己的情绪，学会影响员工的情绪，掌握调整和调度积极情绪的方法，提升团队绩效，实现管理目标。

【课程收益】

- 1、团队负责人领导能力提升的四个步骤，提高团队绩效；
- 2、掌握老油条、关系员工、新新生代员工需求并激发他们潜能秘诀；
- 3、提升管理者情商能力，并掌握提升情商能力训练技巧；
- 4、学会利用不同性格气质进行高情商沟通；
- 5、领导者测试和掌握自己性格气质，组建最佳搭档团队；

6、学会控制情绪，营造良好管理氛围的方法；

【课程对象】 企业中高层管理者

【授课方式】 理论讲解+情景呈现+案例分析+工具应用

【课程时长】 2天，6小时/天

第一部分：管理者定位及领导能力提升

一、领导力是影响他人（团队）实现组织目标的能力与过程

- 1、管理者在组织结构中的管理困惑
- 2、管理者中的组织图与流程结构图分析与应用
- 3、管理者面对老油条、关系员工、新新生代员工的变化和挑战
- 4、影响他人通常有哪些方法？

二、在企业场景中的领导能力提升的关键步骤

- 1、领导者在有限资源企业中的核心作用
- 2、学会在管理中定位、补位；不要错位、越位、失位；
- 3、学会摸透公司政策、战略目标，学会向领导汇报问题的具体方法与工具，跟公司战略和公司领导保持高度一致；
- 4、学会对自己部门员工进行分类分层管理，激发他们工作潜能；
- 5、学会换位思考，获得业主以及内部不同业务部门的支持。

三、提升影响员工能力的四个步骤

- 1、如何分析并引导不同员工的需求，并激发工作潜能
- 2、探讨管理者影响员工的四种方法和手段

四、领导者需要在混沌的环境中为团队指明奋斗方向

- 1、领导者需要摆脱对过去成功经验的依赖——反思
- 2、高层领导的善变容易导致基层执行的困惑——制度
- 3、领导者需要在不同的文化背景的员工中创造凝聚力——文化
- 4、管理者的岗位模型——业务能力、人事能力、决策能力区分

【实战演练】

以本组团队管理者自身为案例分析：

- 1、帮助分析团队管理者的自我定位
- 2、掌握跟领导反馈问题的七个步骤和方法

【应用工具】

- 1、对方法、图表法、数字法、案例法工具表单及应用
- 2、组织结构表、流程结构表、考核权重表的分析与应用
- 3、管理者岗位胜任力模型初表

第二部分：高情商是提升领导能力的基础

一、低情商领导行为的破坏力

- 1、领导力的核心是---影响力，影响力来源于下属的追随。
- 2、低情商会导致：组织抛弃、下属嫌弃、自我放弃
- 3、低情商领导者的情绪可控性差会加大决策风险、会导致缺乏同理心
又不换位思考、员工的内心失衡、组织停滞不前，甚至退步。

二、高情商的概念和行为表现

- 1、情商（EQ）的概念——情绪智力(EI)表达
- 2、情商（EQ）与情绪智力(EI)在现实世界中形成的四类人

3、认识大脑——情绪失控的两种模式

4、高情商领导者的心态模型及应用

三、高情商领导者的必备特质

1、认清自我情绪的能力——领导者的情商重塑密码与自我剖析

2、胆量：敢为天下先和性格有关

3、胸怀：即能容他人也能容自己和情商有关

4、耐心：告别急躁、控制心绪和情商有关

5、沉稳：不浮躁、控制思维和情商有关

6、远见：站得高看得远还得接受新事物

7、建立终身学习意识弥补自己的情商缺陷

四、高情商领导者的修炼法则

1、善于接受新的事物成为情商修炼不可分割的一部分——DSD

2、管理自我情绪的能力（气质的应用）——管理自我情绪行为法门

3、认知重构中的ABC理论——把问题当资源

4、自我激励的五个方法

5、自信心训练方法

6、认知失调的训练方法

7、认识和影响他人情绪的能力——同理心

8、处理人际关系的能力——四“要”四“不要”。

【实战演练】

以本组团队管理者自身为案例分析：

1、自我情商能力测试

2、提升领导者情商能力的几个关键方法

【应用工具】

1、高情商能力模型及应用

2、认知重构中的 ABC 理论模型及应用

第三部分：高情商领导能力的风格转换

一、如何根据自身的性格选择合适的领导风格？

1、测量领导者的影响力

2、指挥式领导风格的形成和运用

3、参与式领导风格的形成和运用

4、推销式领导风格的形成和运用

5、授权式领导风格的形成和运用

二、掌握员工发展状态的两把尺子

1、能力

2、意愿

3、对不同员工应采用不同的领导方式激发潜能

4、高情商领导者如何在各种领导风格间弹性转换

三、指挥式领导风格特征

1、完整的指令性工作习惯

2、指挥的完整性于互动性

四、授权式领导风格的核心——激励

1、态度决定一切：成功励志

- 2、激励的基本原理与理论
- 3、了解员工的需求与工作动机
- 4、员工激励实战（pmpmp）

五、授权式领导风格的重点——授权、督导

【实战演练】

以本团队成员为案例进行实战演练：

- 1、熟悉不同的领导风格及重点
 - 2、对不同员工实施不同激励方案并激发工作潜能
 - 3、掌握激发员工潜能的六个步骤

【应用工具】

- 1、发现和激励员工优点的记录表
- 2、员工分类模型及管理风格选择模型

第四部分 高情商领导能力的修炼与提升

一、情绪管理是做好工作的管理基础

- 1、情绪管理中的 ABC 理论——保持积极的能量
- 2、解决事情之前一定要先解决心情——及时处理负面情绪
- 3、情绪管理的核心是要学会共情——要少管多引
- 4、理解不同性别之间的大脑结构差异——保持灵活变通开放的心态。
- 5、掌握非暴力沟通的模型。

二、意识与潜意识对行为的不同影响能量

- 1、投射与认同在沟通中的相互影响

- 2、了解催眠影响他人的原理及技巧；
- 3、学习四种不同气质的人的性格；
- 4、根据不同的性格和气质组建团队；
- 5、掌握跟不同气质的人的沟通方法。

三、调整自己情绪和心态的修炼方法

- 1、积极心态的修炼方法
- 2、责任心态的修炼方法
- 3、坚韧心态的修炼方法
- 4、感恩心态的修炼方法

【实战演练】

以本组管理者为案例实战分析：

- 1、帮助分析管理者自身的性格与气质
- 2、帮助分析下属员工的性格与气质
- 3、掌握控制情绪和激励情绪的修炼方法

【应用工具】

- 1、气质测试软件及工具应用
- 2、非暴力沟通模型表分析及应用