

# 《领导的艺术：不再“指挥”，而是“引导”》

## ——激励人心的领导力心理学》

主讲：刘寻

### 【课程背景】

在当前的快速变化和竞争激烈的商业环境中，团队的凝聚力和员工的积极性成为组织成功的关键因素。许多领导者仍然采取传统的管理方式，尽管有效但可能限制了团队的潜力和创造力。

你是否想掌握有效激励团队的心理技巧？

你是否渴望通过深入理解员工心理，释放他们的潜能？

你是否想要摒弃旧有的指挥模式，转而成为一名能够引导、启发和激励团队的领导者？

那么，如何在寻求效率的同时激发团队的创造力和激情？如何跳出“指挥官”角色，成为一位真正能够引导和激励团队的领导者？这些挑战正是现代领导者所面临的问题，解决这些问题迫在眉睫。

这门课程将引领你探索领导的艺术，重塑你的领导风格，帮助你从“指挥官”转变为“引导者”。我们将深入挖掘激励人心的领导力心理学，通过理论与实战相结合的方式，培养出与团队深度沟通、共同成长的能力。

### 【课程收益】

- 学会用人性化的角度理解团队成员，深入挖掘他们的需求和动机；
- 掌握一系列实用的激励技巧，打造活力四射的团队氛围；
- 学会如何平衡指挥和引导的角色，以更有力地推动团队向前发展；
- 能够将所学立刻应用于实际工作中，有效提高团队的凝聚力和创造力，为企业带来实质性的变革和增长。

### 【课程特色】

心理学结合领导实践、互动与游戏化学习、从“指挥”到“引导”的转变焦点、实战方向导向，同时具备国际化视角，结合全球最新的领导力理念和实践，为学员提供国际化的视野和方法，助力领导者在全球化背景下更好地发挥领导作用。

【课程时间】 1-2 天，6 小时/天

### 【课程对象】

- **现任领导者和经理人**：已经担任管理职务的人员，希望通过提升自身的领导能力，更好地激励团队和推动项目前进。
- **高潜/后备的未来领导者**：具有潜力的高潜人才或即将晋升为管理层的员工，帮助他们提前培养领导技能和心理素质。
- **团队负责人和项目经理**：负责管理特定团队或项目的人员，希望学习如何通过领导力和心理学知识更好地组织和激励团队。
- **创业者和小企业主**：创业公司或小型企业的创始人和负责人，需要学习如何通过领导力激发团队创造力，推动业务发展。
- **人力资源和组织发展专家**：致力于提升组织领导力水平的人力资源专家和组织发展顾问，可以通过课程了解新的领导力发展模式和工具。
- **非营利组织的领导者**：非政府组织或社区组织的领导者，希望通过领导力提升团队凝

聚力和执行力。

- **职业发展者和职场新人**：对领导力有兴趣的职场新人和职业发展者，提前培育领导素质和心理素质。

### 【课程大纲】

开场导入：破冰分组&课堂约定

引言：引领激励人心的领导力

#### 一、为什么传统的指挥式领导已经不再适用？

- (一) 什么是引导式领导？为什么它能激励人心？
- (二) 如何运用领导力心理学实践引导式领导？

#### 二、你是一个怎样的领导者？

- (一) 领导风格的不同类型

1. 指挥型领导与引导型领导的区别

1.1 互动：通过小组讨论和角色扮演，体验两种不同的领导风格。

2. 自我评估：你的领导风格

2.1 工具：使用领导风格自我评估问卷，了解自己的领导倾向。

### 第一讲 如何整合团队资源，发挥团队效能？

- (一) 团队资源的评估和整合

1. 什么是团队资源？

1.1 互动讨论：团队资源的识别与分析。

2. 团队资源的优势和劣势

2.1 游戏化活动：资源搭配大挑战。

- (二) 发挥团队协同效能

1. 如何构建协同团队？

1.1 案例分析：成功的协同团队案例。

2. 团队协同的挑战和解决方案

2.1 分组讨论：解决协同挑战的实用策略。

### 第二讲 团队的积极性不高----建立感恩文化：表达真诚感激

- (一) 感激的力量：为什么表达感激如此重要？

1、团队研讨：你在何种情况下容易被激励，感到信心百倍？

2、思考：欣赏与感激是如何塑造团队的？（内心需要）

- (二) 感激如何塑造积极团队文化

1、案例分析：研究感激对团队氛围的积极影响。

2、学会表达感激的方法：外在激励 vs 内在激励

互动练习：通过角色扮演练习感激的表达。

3、培养一种积极的反馈文化

4、案例分享：提升团队士气的表达欣赏

### 第三讲 如何化解团队行动阻力，发展健康的团队文化？

#### 一、如何识别和解析工作中的阻力？

- (一) 不同阻力对应不同心理防御机制

## 1、阻力的分类与识别

### 1.1 工具：阻力分析表

### 1.2 小组讨论：阻力与心理防御的关联

#### (二) 价值认同与积极行为激活

### 2.1 讲解价值认同的重要性

### 2.2 互动：价值连线活动

#### (三) “场论”（案例：似曾相识感）

### 3.1 案例介绍与分析

### 3.2 小组讨论：如何在工作场域应用场论

#### (四) 个人认知风格与工作场域适应

### 4.1 认知风格的定义与测评

### 4.2 分组活动：如何用认知风格提高适应能力

## 二、如何从个人到团队提升行动力？

### (一) 从员工个人积极行为激活到团队向心力提升

### 1.1 理论框架与方法

### 1.2 案例分享与讨论

#### (二) 工作场域的人际关系

### 2.1 分析人际关系的重要性

### 2.2 小组活动：用角色扮演练习人际技能

## 三、发展健康的团队文化（场域）

### (一) 运用自我的长项领导团队

### 1. 了解自己的长项

#### 1.1 自我反思：长项的识别与运用。

### 2. 长项与团队文化的关系

#### 2.1 案例分析：长项领导下的团队文化建设

## 第四讲 适度包融，做共情共赢的领导者

### 一、无法承受的孤独之痛：“社会拒斥”实验

#### (一) “社交排斥”？（接纳、归属感）

#### (二) 社会支持系统

### 二、什么样的包容是适度的，而不是溺爱？

#### (二) 适度包容与溺爱的界限

### 1. 适度包容的定义和重要性

#### 1.1 互动：通过情景模拟体验包容与溺爱的不同。

### 2. 适度包容的实际应用

#### 2.1 工具：**培育包融接纳的团队氛围**

#### (三) 同理心

### 1. 时代需要共情力

### 2、家庭中的共情式沟通

猜一猜：男人来自火星，女人来自金星

### 3、测试：共情能力自测

### 4、何谓“成功的共情”

- 5、区分同情&共情
- 6、训练同理心思维
- 6.1 关注接纳
- 6.2 如何引起共鸣，拉近人际关系？
- 6.3 如何利用非文字语言增加亲和力？

## 第五讲 如何提升员工的积极性——乐观面对现实

### 一、如何在现实挑战中保持乐观态度？

#### (一) 现实与乐观的结合

- 1、互动：你能给表情命名吗？
- 小测试：你为什么会喊错？
- 2、进化迭代的大脑
  - 3、进化的（本能）力量
  - 4、负性偏向 VS 乐观偏差
  - 5、男女大脑大不同
- 猜一猜：哪个大脑是女性的？  
男性女性谁更擅长调节情绪？
- 6、你也可以：接纳适应的创伤！

### 二、难以持续的幸福乐观：成功的悖论

- 1、失去幸福的脑区？
- 2、EEG：“快乐脑波”溯源
- 3、地球上最快乐的人是怎么测出来的？
- 4、如何改变大脑状态，让我们更快乐？
- 5、快乐向左？悲伤向右？

## 第六讲 双向奔赴的利他共赢思维：关注共同利益&100%倾情投入

### 一、如何发掘和关注团队的共同利益？

#### (一) 共同利益的定义和重要性

- 1. 什么是共同利益，为什么它重要？
- 1.1 分组讨论：探讨共同利益对团队凝聚力的影响。
- 2. 如何发现并关注共同利益？
- 2.1 工作坊：共同制定团队目标，发现共同利益。

### 二、100%投入的力量

#### (一) 什么是 100%投入？

- 1. 100%投入的定义与要素
- 1.1 小组讨论：共享 100%投入的个人经历。
- 2. 100%投入对团队的影响
- 2.1 角色扮演：模拟全身投入的团队协作。

### 三、避免纠结拉扯的耗能行为

- (一) 你是否经常讨厌自己，却又没有勇气被别人讨厌？
- (二) 从众心理
- 情绪的秘密：单维度 or 双维度？

## 第七讲：真诚沟通——撕下面具：避免指责与抱怨

### 一、真诚沟通的本质

(一) 真诚沟通与面具之间的斗争

1. 面具背后的真实自我

1.1 互动实践：面具下的真实我体验

2. 真诚沟通的实际效果

2.1 分组讨论：真诚沟通的现实案例分析

### 二、“自我-他人”界限：如何带上适合的面具？

(一) 人际关系：烦恼 & 喜悦

(二) 成熟标志：课题分离

### 三、避免指责与抱怨的策略

(一) 如何正确提出批评和建议？

1. 指责与建议的界限

1.1 角色扮演：练习有效的批评和反馈。

2. 减少抱怨，提升沟通效率

2.1 游戏化活动：抱怨少年团的挑战赛。

## 第八讲 让团队主动担责的 RAA 法则——清晰界限：明确角色、职责与权力

### 一、RAA 的重要性

(一) 什么是 RAA？

1. RAA 模型的定义与结构

1.1 互动解析：通过团队构建理解 RAA。

2. RAA 在团队中的实际运用

2.1 案例研讨：RAA 在项目管理中的应用。

### 二、明确角色、职责与权力的策略

(一) 如何有效定义角色和职责？

1. 角色与职责的划分与分配

1.1 分组讨论：设计一个清晰的职责分工图。

2. 权力与责任的平衡

2.1 角色扮演：模拟权力与责任的协同运作。

## 第九讲 建立团队影响力的终极法则——无坚不摧的极度坦诚

一、真诚，为何是你最好的事业价值观

(一) 建立诚信，信守承诺的团队氛围

二、如何确保团队信守协议，增强责任感？

(一) 协议的重要性和执行

1. 什么是协议，为什么我们需要它？

1.1 游戏：通过游戏方式学习团队合作和协议的重要性。

2. 如何执行并确保协议的遵循？

2.1 案例分析：研究成功团队是如何信守协议的

## 第十讲 你准备好成为激励人心的领导者了吗？

### 一、回顾和反思

#### (一) 本次培训的主要收获和启发

- 1、互动总结：小组分享学习心得，共同成长。
  - 2、下一步的行动计划  
工具：使用 SMART 目标设定法，制定未来的行动计划。
  - 3、总结：团队共创法
    - 3.1 聚焦主题：**智者领航：从孟子到乔布斯，穿越千年的领导智慧**
    - 3.2 头脑风暴
    - 3.3 分类排列
    - 3.4 提取中心词
    - 3.5 图示化赋含义
- 总结回顾：ORID 聚焦式会话（2 人小组分享+小组代表）