

# 情商领导力

## Leading Yourself by Emotional Intelligence

### 课程背景：

普通的管理者和优秀的管理者之间的关键差异在于“情商领导”。

优秀的管理者通过“情商领导力”可以提升员工的平均绩效、敬业度和人员稳定性，而欠缺“情商领导力”的管理者会降低员工的敬业度、稳定性和工作积极性，给组织和企业增加人力资源管理成本。

通过调研发现，职场中很多管理者有如下行为特点：

- 1、明显情绪化（或情绪不稳定）的言行举止，如挑剔、冲动和易怒；
- 2、比较强势的沟通风格，习惯于关注事情和结果，忽略人际和情感；
- 3、高效和严格的做事风格，对自己和他人采取高标准和严要求态度；
- 4、遇到敏感和复杂的人际关系时，表现出强势、不耐烦和过于直接的处理方式……等等。

对职场人士进行调研，询问他们如何看待上述现象的结果是：

- 1) 94.7%的人认为他们的领导多多少少有上述现象；
- 2) 77.3%的人认为管理者需要提升情商或者情绪管理能力；
- 3) 69.6%的人认为管理者承受了较大的心理压力，需要减压；
- 4) 71.8%的人认为自己需要参加或者建议他们的领导参加《情商》主题相关的培训。

调研还发现，那些刚刚晋升为中层管理者、项目负责人、团队管理者的人员，

以及个人绩效非常出色的“高潜”员工非常需要提升情商领导力，即与他人的情绪互动能力、人际交往和沟通能力、上下级合作与配合等。

虽然大多数人认为“情商”很重要，或者认为“领导力”很重要，但是什么是情商？什么是领导力？或许很多人难以准确说清楚。如果说自己的“情商领导力”出现了问题，那么一定会在家庭生活、职场人际、事业发展中显露出来各种迹象，也就是俗称的“瓶颈”。

### **课程设计：**

《情商领导力》共分四个章节：自我认知篇、情商领导篇、案例应用篇、实践提升篇。

各个章节环环相扣，层层深入：首先通过心理学测评工具帮助您了解自己的思维、行为、性格、情绪、情商等特点，重点是认识自我和他人思维和性格特点；接下来，在“情商领导篇”中，引导您如何与强势型、焦虑型、自恋型等特质的同事相处（如何与各种类型的领导相处），即在完成工作同时尽可能增进相互之间的人际关系；然后通过经典案例深入理解人的思维、性格和情绪特点，举一反三加深学习；最后将一天所学要点结合自身工作和生活情况，倾听内心的声音，静下心来并进一步明确未来情商提升的方向，从而“先修己，再度人”。

### **课程特色：**

《情商领导力》是一门心理学应用培训课程，关注学员的体验、应用和掌握。

课程特色如下：

1. **心理学入口：**借助工具，透过心理分析等途径，帮助学员理解自己的情商和情绪特点；

2. **管理学落地**：借助工具，在团队组建、团队发展、人际沟通、绩效管理等启发式教学；
3. **案例教学法**：精选情商、管理、沟通、家庭教育等主题案例展开研讨，满足多元需求。

### **课程学员：**

1. 对提升自我情商有明确要求和需求的职场人士
2. 未来会面临职位晋升或者刚刚晋升的职场人士
3. 对情绪的困扰感到困惑、无奈和迷茫的管理者
4. 需要采购《情商》、《领导力》培训的HR管理者
5. 对心理学感兴趣的管理者

### **课程大纲（2天标纲，6小时/天）：**

备注：讲师会根据现场学员的学习需求适当调整授课内容，以下大纲仅供参考。

#### **引言**

- 职场中的“洪荒之力”（简述职场中焦虑、抑郁、强迫等情绪的表现形式）
- 管理者与“情商领导力”（优秀的管理者是高情商的管理者）

## **第一部分：自我认知篇**

本章通过一系列短小精炼的心理测评工具，使您快速了解自身思维、行为、情绪和性格特点，之后以测评结果为依据，讲师引导每位学员客观和深入了解自己的情商水平和情绪表现特点。

### **第一章 认识你的行为风格**

1. 偏主动或偏被动的性格特点
2. 关注人或关注事的沟通风格

### 3. 行为风格透漏你的情绪特点

## 第二章 认识你的思维偏好

### 1. 思维偏好测试

### 2. 关于思维特点

#### 1) 思维偏好原理

- 追求完美型-高标准和严要求
- 循序渐进型-重计划和讲条理
- 人际导向型-关注人际和情感
- 创新灵活型-活跃灵动和全局

#### 2) 思维偏好测试

- 左脑理性型
- 右脑感性型
- 上脑管理型
- 下脑执行型
- 左、右对角线型

### 3. 解读测试报告

#### 现场解读测评

- 正方形测试结果
- 三角形测试结果
- 四边形测试结果
- 对角形测试结果
- 上脑型、边缘型

- 左脑型、右脑型
- 4. 透过思维发现你的行为特点
  - 关注人还是关注事
  - 主动沟通被动回应
  - 抓大放小谨小慎微
  - 灵活应变严谨细致

### 第三章 认识你的人格特质

1. 强迫的外在特征（现场测评）
2. 焦虑的外在特征（现场测评）
3. 强迫与焦虑特质的形成原因
4. 透过强迫和焦虑认识自我情绪

### 第四章 认识你的情绪智力

1. 高感受性与低情绪化
2. 情绪智力的形成过程
3. 什么是情商（情绪智力）
4. 情绪智力自测

## 第二部分：情商领导篇

因为人与人之间存在差异，所以彼此之间需要了解。你了解你的领导吗？你的领导了解你吗？在职场中，我们期望把工作办好了，同时人际之间的关系还能更加和谐，这才叫做完美。了解一个人，要从思维、情绪和性格入手，这样才能有效提高情商领导力。

## 第一章 如何与不同类型的领导打交道

### 1. 分裂型的领导-典型人物：罗永浩

- 避免什么

- 学会什么

### 2. 强迫型的领导-典型人物：董明珠

- 避免什么

- 学会什么

### 3. 焦虑型的领导-典型人物：张瑞敏

- 避免什么

- 学会什么

### 4. 抑郁型的领导-典型人物：俞敏洪

- 避免什么

- 学会什么

### 5. 自恋型的领导-典型人物：50%以上的领导自恋

- 避免什么

- 学会什么

### 6. 臆症型的领导-典型人物：周鸿祎

- 避免什么

- 学会什么

## 第二章 如何与不同类型的下属打交道

### 1. 行动型员工与思考型员工

### 2. 抑郁型员工与自恋型员工

### 3. 焦虑型员工与偏执型员工

## 第三章上、下级匹配和知人善用之道

### 1. 快速识别他人特质

- 思维
- 性格
- 情绪

### 2. 高感受性低情绪化

### 3. 自我控制自我修炼

- 情绪理解
- 情绪表现
- 情绪互动
- 情绪感染
- 情绪管理

## 第三部分：案例应用篇

在理解了自我的思维、行为、情绪和性格特点之后，通过案例教学，讲师引导学员进一步认识高情商在职场和生活中的应用和价值，同时也认识到低情商的破坏效应，举一反三，发人深省。

**1. 《上、下级匹配案例》**-上、下级之间的配合效果受到很多因素的影响，双方的差异性是关键因素，差异性越大未必会带来所谓的“互补性”，如何比较直观和简洁的洞察上、下级差异和共性特点，从而有针对性和巧妙的发挥两者优势呢？

- 工具：思维偏好

2. 《管理者情绪管理案例》-来自经典的真实案例，低情商高管遇到了易冲动的下属，因为一件小事情，最后两败俱伤，导致双输的结局。

■ 工具：人格特质

3. 《鲍勃·诺顿的案例》-以一家 IT 技术公司开发业务为背景，阐述微妙的上、下级关系，新人空降，现有的技术骨干因缺乏适应一系列变化的情商能力而迷茫，最后选择离职的故事。

■ 工具：行为风格+思维偏好+人格特质

4. 《娱乐一刻：从心理学角度戏说娱乐圈的那些事儿》

■ 那些年曾经追过赵薇的人

■ 宝宝的委屈

■ 李晨和冰冰

■ “锋菲恋”

## 第四部分：实践提升篇

引导学员认识情商在个人生活，如交友、婚姻、亲子教育、自我修炼等方面的积极意义和具体实践，最后解答学员疑问和有针对性地辅导。

### “生活中的你”

1. 情绪与压力的来源？
2. “焦虑、抑郁、强迫的来源”

### “职场中的你”

1. 如何看待“追求完美”
2. “愤怒对他人与强迫对自己”
3. 与以下类型管理者的相处之道

- 强迫型

- 焦虑型

- 自恋型

- 抑郁型

### **“身心放松修炼”**

1. 参加爱好俱乐部

2. 建立亲密的关系

3. 两性择偶与婚姻

4. 人生需要大智慧