

高情商领导者

【项目背景】

专家言：彼得·萨洛维认为“情绪智商包含了自制、热忱、坚持，以及自我驱动、自我鞭策的能力”，尼尔·戈尔曼认为“情绪智商由自我意识、控制情绪、自我激励、认知他人情绪和处理相互关系构成”。

现实是：一个高情商的领导，首先能对自己进行觉察与管理，其次是具备敏锐的同情心，能够觉察他人对世界的思考方式，用对方能够理解的方式表达，进而能够很好的理解他人当下的感受，从而说服与影响，并与对方达成合作。

本项目：课程通过深度讲解情绪智力，加入工具与方法的实际案例演练，助力您从内在领导力和外在领导力两个层面发挥优势，以乐观与积极的心态解决问题，达成组织绩效。

【项目特色】

高情商的领导者，应该对自我与他人有着清晰的认知，他们自信，乐观向上，善于表达和沟通，理解他人。本课程基于情绪智商的核心理论框架，结合本土企业实际困境，协助管理者管理自己，影响他人。

【项目收获】

- 1、从心理出发，协助管理者对人性做更多了解；
- 2、增强自我认知，了解情绪源头，并学会利用情绪达成组织绩效；
- 3、用同理心觉察下属的情绪反应，了解心理动机；
- 4、学会基于情绪的沟通，真正解决问题，而非宣泄情绪；
- 5、利用情绪一致性营造团队氛围，增强领导力与影响力。

【课程相关】

教学形式：课前材料阅读+理论知识讲解+情境案例分享+互动研讨+工具练习

课程对象：总经理、副总、总监、部门经理、主管等中高层管理人员

课程时间：2天

【课程大纲】

第一章、领导之源：自我意识，理解人性

从心理学三大势力对人性的假设，理解管理与领导的差异，了解互联网时代

成长起来的年轻人对领导者的期望。

1、心理学三大势力对人性的假设

- ◇ 行为主义
- ◇ 精神分析
- ◇ 人本主义

案例讨论：管理与领导对人性的假设

案例讨论：自我发展与人性之谜

2、家庭对人性的塑造

- ◇ 先天与后天的影响
- ◇ 对家庭与对社会的态度一致性
- ◇ 冷漠、焦虑、安全的风格

案例讨论：员工招聘与家庭背景调查

案例讨论：合作与信任是态度还是能力？

3、社会对人性的影响

- ◇ 从前喻走向后喻的年轻人
- ◇ 年轻人对传统文化的挑战
- ◇ 文化对管理的影响

案例讨论：南航的表扬信错了吗？

案例讨论：大官、大咖、大神的区别

第二章、领导之本：情绪管理，内外兼修

从情绪的产生，分类，价值与影响出发，学会管理好自己、处理好他人情绪，

带领团队营造积极的工作氛围。

1、情绪识别

- ◇ 情绪的产生
- ◇ 情绪的表现形式
- ◇ 负面情绪的处理与作用
- ◇ 负面情绪三部曲：焦虑、愤怒、悲伤
- ◇ 负面情绪的表达

案例讨论：员工凝聚力与情绪的关联

案例讨论：利用情绪一致性改变员工态度

2、情绪与生理唤醒

- ◇ 喝咖啡对情绪有用吗？
- ◇ 快乐与身体反应
- ◇ 兴奋与身体反应
- ◇ 愉悦与生理唤醒

讨论：抑郁症是心理还是生理病？

3、情绪与行为表达

- ◇ 听说过笑疗吗
- ◇ 自信的人从何而来
- ◇ 相由心生是否有依据
- ◇ 运动、冥想、呼吸

讨论：马拉松热与领导力的变化

4、情绪与主观认知

- ◇ ABC 模型
- ◇ 识别错误的想法
- ◇ 对 B 如何进行辩驳

情景模拟：如何发泄负面情绪

情景模拟：如何处理别人的负面情绪

第三章、领导之策：人际交往，影响无形

通过乔哈里之窗，建立信任；学会非暴力沟通，表达真诚；了解反馈的真相，

帮助员工成长。

1、团队信任打造

- ◇ 扩大组织公开区

- ◇ 减少组织盲区

讨论：凭什么获得信任

2、基于情绪的沟通

- ◇ 负面的评论是一种攻击

- ◇ 想法不一定人人认同

- ◇ 需要不要隐藏

- ◇ 勇敢请求影响别人

情景练习：同理心的沟通

3、及时的正负面反馈

- ◇ 最大的伤害是零反馈

- ◇ 次级的伤害是随意的评论

- ◇ 最好的是基于事实的反馈

情景展现：开会玩手机的员工

4、人际沟通背后的心理机制

- ◇ 依赖到互赖的痛苦

- ◇ 四种不健康沟通的模式

- ◇ PAC 与人际沟通

情景互动：平行沟通与交叉沟通？