
《读心术在人力资源管理的应用》

课程对象：适合总裁班、企业中高层、人力资源部全员

课时：

本大纲是很全面的2天通用版

与企业调研后会专门为企业定制内容

课程背景：

- 1、管理的核心是什么？是一人
- 2、很多企业反复组织人力资源管理的制度、方法、工具、流程等培训，但发现细节上效果不佳，这往往是管理者对人性、人心、人格的掌握不够
- 3、人力资源管理可概括为四个字：选、育、用、留，根基就是一识别人
- 4、本课程帮助学员掌握心理学高端的实用技能，掌握识人术、读心术、心理学测评工具等，解决根本问题---如何掌握“人”，如何控制“人”、把心理学很好的与人力资源管理各模块相结合

课程目标：

掌握应用微表情、微语言精准的识别员工、解决选人问题

掌握心理学的一些测评技巧、选拔适合人才，做到人岗匹配、人事相宜

掌握如何应用心理学强化绩效面谈效果

掌握应用读心术解决员工情绪压力问题、提高员工的工作状态

掌握应用读心术解决员工纠纷、更好的处理员工关系

掌握应用读心术强化员工离职面谈效果、更好的留人、减少员工流失率

掌握心理学的训练工具、提高自己的观察能力、思维能力

掌握应用读心术更好的辅导、激励员工、更好的育人

课程大纲：标“**”号的是组织模拟演练、讨论、视频解析、案例解析

前言：

- 1、学习“读心术”对人生的意义
- 2、学习“读心术”对提高人力资源管理者综合能力的意义
- 3、心理学的发展
- 4、“读心术”的知识结构介绍
- 5、“读心术”的风险
- 6、引导学员理解“读心术”的理论基础
- 7、引导学员了解迪卡尔的错误 -- “我思故我在”
 - ** 测试思维跟身体的相互影响

第一部分 应用“读心术”强化面试沟通、离职沟通、绩效面谈等各种情况的提问技巧

开放式提问的思路

在对方在什么情况下用开放式提问

用开放式提问的目标是什么

封闭式提问的思路

在对方在什么情况下用封闭式提问

用封闭式提问的目标是什么

确认式提问的思路

如何用此法带动对方的情绪

如何用此法深入挖掘对方的真实个性

举例式提问的思路

如何用此法考查对方的案例、经验是否属实

举例式提问的操作中容易犯的错误

重复式提问的思路

如何用此法考查对方的案例、经验是否属实

重复式提问几大操作要点

** 每种提问方式现场演练

第二部分 人力资源管理之：选人

应用于“读心术”在招聘、招聘后的人才配置、人才选拔测评中

1、精准化识人：微表情--如何识别笑容：笑容假不了

图解不同的笑容

** 角色扮演，演练对不同笑容的分析

2、精准化识人：微表情--对眼神的识别

眼神在人的心理分析中的要点

说慌的眼神

隐瞒的眼神

不屑的眼神

** 角色扮演，演练不同的眼神

3、精准化识人：微表情--口部与鼻子的变化

愤怒、仇恨表现

怀疑、轻视的表现

有压力、不安的表现

有隐藏的表现

狞笑的表情

蔑视的表现

4、精准化识人：微语言--姿势泄露解析

用手摸眉头的表现

交叉腿站立的表现

牛仔腿的表现

交叉手的表现

中指的動作表现

食指的动作表现

手触碰嘴唇的表现

不同坐姿的表现

摸鼻子的表现

手指的方向与眼睛看的方向不一致的表现

手对水杯的不同处理动作的表现

不同走路姿态的说明

** 角色扮演，演练从不同人的走路姿态中找到特点
交谈时把手上的一些物品持续的重复处理是什么表现
对手势的分析

** 角色扮演，不同手势表达的潜意识

5、罗夏墨迹测评应用—变态心理学应用

应用目标：很快速的考查选拔对象的心态、成长情况

罗夏墨迹的背景介绍

罗夏墨迹图介绍

** 测试现场演练

** 测试结果解析：什么样测评结果的人不建议录用

测评结果反应什么样的心态

测评结果对应这个应聘者适合什么样的岗位

6、心理学中的画图测验应用

画人测验

此法的应用目标是什么

** 组织测评

** 测评结果解析、如何用于评价应聘者

画人公园草图测验

此法的应用目标是什么

** 组织测评

** 测评结果解析、如何用于评价应聘者

7、瑞文测验的应用

瑞文测验解析

瑞文测验在招聘中如何用

** 现场测验、点评

第三部分 人力资源管理之：育人、用人

1、 学会用“读心术”与员工建立亲善关系、更好的辅导员工

匹配和照镜子

匹配与照镜子的区别是什么

如何应用这二个技巧

怎样应用声音

** 演练不同的语调、节奏、音量等带来的不同效果

怎样应用习惯用语

习惯用语与赘语的区别

如何了解到沟通对象的习惯用语

了解到沟通对象的习惯用语后应该如何做

注意呼吸的情况

在与员工谈话时如何应用呼吸情况

模仿对方的呼吸有什么风险

配合他人的精神状态、注意对方的精力值

每个人的精力周期解析

当我们面对不同精力值的员工谈话时、应该如何处理

面对对立的局面、如何利用先赞同后一道达到目的

莎士比亚的戏剧解读

** 演练：面对对立局面的处理方法

模仿对方的声音

声音对人的行为的影响解析

不同的声音特征解析

在与员在交流时如何调整自己的声音、更好的建立亲善关系

2、如何用人：应用人格学色彩分析法测评方式用好人---做到人岗匹配、人事相宜

各类型人际风格的特征

分析型人的特征

支配型人的特征

表达型人的特征

和蔼型人的特征

如何通过简单的表现快速判断对方的人格

如何通过走路的表现快速判断对方的人格

如何通过语音的特征快速判断对方的人格

如何通过手势的不同快速判断对方的人格

如何通过眼神的不同快速判断对方的人格

如何与不同色彩的人谈话

与分析型人的沟通技巧解析

与支配型人的沟通技巧解析

与表达型人的沟通技巧解析

与和蔼型人的沟通技巧解析

不同色彩的人适合的岗位解析

** 组织大家讨论结合本公司岗位的匹配情况

3、应用心理学中识别人的思维方式

听觉思维方式人的特点解析

动觉思维方式的特点解析

视觉思维方式的特点解析

理性思维方式的特点解析

如何通过引导、交流判断对方的思维方式

如何运用思维方式特点强化对员工的辅导

** 演练如何了解对方的思维方式

第四部分 人力资源管理之：用人、留人

应用心理学工更好带动员工、留住员工、强化员工关系

1、应用投射效应让学员说出心声

投射效应的故事

投射效应的案例解析

运用投射效应影响谈话对象案例解析

** 现场演示

2、如何应用心理学激励员工

对不同的员工的激励需求解析

** 现场演练激励技巧

对不同人格的员工如何激励

在激励过程中如何把握员工状态

3、对有离职意向的员工如何面谈、留人留心

如何察觉出员工真正的离职原因

如何让离职面谈产生最基础的价值

** 演练离职面谈

4、如何应用心理学帮助员工控制情绪、有更好的工作状态

心灵指导放松训练

调整情绪的各种方法解析

** 演练各种调节方法

5、如何应用心理学技能更好的解决员工纠纷

对不同人格的员工处理纠纷时的不同方法解析

适合的环境有什么不同

语气有什么不同

是否适合坐在一起调节纠纷

调节过程的要点不同

如何察觉调节过程中员工的接受程度、从而调整处理方法、节奏

** 演练员工纠纷调节案例

6、应用心理学如何强化绩效面谈效果—稳定人心、协助员工

绩效面谈 7 步走

如何换位思考、了解员工的面谈需求

指导员工的常用话术解析

** 现场演练绩效面谈

第五部分 训练人力资源观察能力、思维能力

1、训练自己的表情

表情的分析

在管理中、人际交往中如何运用表情

2、训练说话、发声

感性语言对管理、对生活的意义

说话不同的语调、节奏、停顿对人的影响解析

语调、节奏、停顿训练

如何控制自己的用气

诗歌朗读练习

与员工面谈时的语言精准性训练

3、训练注意力

图形训练法

数字训练法

第六部分 学员提问、唐惠玲老师现场解答