



## “管理心理学与用人智慧”培训方案

### 课程背景

管理者对于下属在没有一个明确诊断的前提下，很难进行工作分配与任务的管理，从而管理这一活动也就失去的意义。员工的胜任力是管理的基本前提，不同胜任力的员工我们采用的管理方式也截然不同，这就是管理的重要变量。为何说管理不是死的而是一种活动的过程，这就是重要原因之一。

员工的胜任力，是根据素质模型去判断的，那么不同类型的企业所制定出的素质模型也不尽相同，此课程的重要价值之一就是能够使管理者针对企业特性，自行绘制员工素质模型，根据模型判断员工的胜任力，从而进行层次划分，采用分层管理，使管理工作更加科学化。

本课程将帮助你发现下属的行为方式，引导下属打破旧有惯性，明确个人目标，排除干扰，全力以赴实现梦想；同时帮助你学会如何分析下属的胜任力、发展层次、心理动机，保障管理工作更具科学性，从员工动机角度重塑管理行为，力求形成新的管理流程，最终能够实现各方面的共赢！此课程是领导风格训练的续集，本课程最大特点是根据管理心理学，探索下属的内心世界，从而获得管理启发，确立管理策略。

## 课程目标

- 1、对管理心理学的基本认知与应用；
- 2、掌握下属的心理变化与主要规律；
- 3、科学绘制员工胜任力模型；
- 4、诊断组织执行力不佳的现实情况；
- 5、引导下属执行的主要思路；
- 6、掌握心理管理的流程与方法；
- 7、提升下属执行力，全方位复制；
- 8、抓住提升组织执行力的主要因素；
- 9、养成现代管理思维的习惯特性。

**课程时间：**1天/6小时

**课程对象：**中高层管理者

**培训形式：**理论讲授 60%、实战演练 15%、案例讨论、游戏 15%、经验分享、答疑 10%

**课程人数：**20-25人

### 一、心理模式的探索

- 1、对习惯的基本认识
  - A、习惯养成的基本土壤
  - B、习惯改善的主要问题
- 2、对思维的基本认知
  - A、影响思维的三大重点
  - B、转化思维的主要方式

- 3、对性格的基本认知
  - A、职场员工的五型性格
  - B、性格的来源
  - C、不同性格员工的主要问题
- 4、对欲望的基本认知
  - A、下属工作的六大欲望动机
  - B、欲望的冰山模型
  - C、表层欲望与深层欲望的辨析

## 二、心理管理的八个基本动作

- 1、管理者管理视角的纠正
  - A、日常管理的四个视角
  - B、管理者系统化诊断管理问题
- 2、管理执行标准建立不清晰
  - A、组织执行思维标准
  - B、组织执行行为标准
- 3、目标与任务的传达偏差
  - A、目标与任务的传达技巧
  - B、目标向任务转化的基本问题
- 4、执行过程没有节点管理
  - A、执行节点的确定方式
  - B、节点控制策略与方法
- 5、缺乏引导下属执行的办法
  - A、布置与创造的不同结果
  - B、创造结果模板设立
- 6、没有人监督，也没有监督的方法

- A、监督是执行力的灵魂
- B、没有监督就没有执行力
- C、有效的监督方式
- D、如何处理监督结果

#### 7、缺乏形成凝聚力的团队文化

- A、团队执行的六大要素
- B、执行文化确立的主要方法

#### 8、欠缺管理问题的精准诊断

- A、如何发现员工的主要问题
- B、如何针对问题做出管理计划

### 三、心理管理的基本流程

#### 1、确立正确的管理对象

- A、管理重点人的识别
- B、管理重点人的两个对待策略

#### 2、预测与定义被管理对象的动机

- A、内心需求分析
- B、迂回询问调查
- C、面对面沟通试探

#### 3、人际关系的搭建与感情建立

- A、人际交往的谋
- B、人际交往的交
- C、人际交往的心
- D、人际交往的言

#### 4、面谈与沟通

- A、面谈沟通的四大技术

B、如何打开心里的结

C、确立与下属沟通的流程

5、固话与习惯

A、下属的四个层次

B、不同层次下属的管理策略