

管理心理学：优秀干部成长训练营

课程背景：

90后逐渐成为职场生力军与00后慢慢进入职场的时代下，管理者如何挖掘团队成员更多的动能，是当下企业需要面对的问题。全球500强企业越来越从照顾每一位员工的自我适应性与心性成长方向，让团队在更轻松愉悦的环境下去达成目标。

本课程基于人性分析与需要层次理论，深度剖析员工心理需求，结合企业管理的实际案例，分享如何引爆新生代员工自动自发的工作积极性，让员工掌握自我调节的能力与技巧、建立健康的心智模式、使团队在快乐的氛围下引爆能量、引爆业绩！

课程收获：

通过三元智慧的应用理论，结合实际案例与操作方法，帮助企业干部达到以下学习收获：

- 从人性心理学角度出发，学会团队高效沟通，提高管理效率
- 学会从需要层次理论来完善制度和规范管理行为
- 学会调整管理角色，提高工作积极性
- 学会从目标到结果的实效管理与激励方法，提高团队绩效
- 学会如何突破自我设限，成为卓越的职业经理人

课程时间：标准版 2 天/精华版 1 天（6 小时/天）

课程对象：企业管理干部

授课方式：讲授、案例、互动、测评、体验、演练等

课程大纲：

一、管理定位

1、角色定位：

- 生涯三条路：认清方向，找出原动力

- 定位觉知：觉知团队管理上的盲区
- 蜘蛛侠模型：胜任力评测

2、三元模型：

- 三大追求：人性角度看管理
- 三元模型：从管理实用角度出发，掌握人性的特点
- 核爆模型：团队核爆力的着眼点分析

二、引爆团队

1、团队性格：

- 性格特征：三元性格的分析解读与沟通方式
- 性格测评：自我测评与团队测评，深度了解团队状态
- 性格搭配：在明白自我性格的情况下，如何寻找最佳团队协助者

2、团队沟通：

- 1) 团队沟通的三大原则
- 2) 用三元沟通法提升沟通效果
 - ◇ 沟通上的 FAB 法则
- 3) 三明治法的场景应用

3、教练式对话与团队激发

- 1) 倾听
 - ◇ 倾听些什么
 - ◇ 听的锻炼
 - ◇ 倾听的 3R 技巧

现场练习

2) 区分

- ◇ 什么是教练的区分
- ◇ 区分的作用
- ◇ 区分些什么
- ◇ 怎样让教练对象收到教练的区分

现场练习

3) 提问

- ◇ 提问对教练的帮助
- ◇ 清晰自己为什么问
- ◇ 我真的想问吗？
- ◇ 问问题的方式

现场练习

4) 回应

- ◇ 为什么要回应
- ◇ 什么是回应
- ◇ 有效回应的关键
- ◇ 有效回应的技巧
- ◇ 留意教练对象的反应
- ◇ 处理教练对象负面反应的技巧

4、团队关系：

- 发展周期：关系发展的5个周期与管理者自我觉知
- 处理方式：如何度过不良的关系周期，让团队健康发展

- ◇ 觉知管理：如何满足不同年龄的需求

A、行为觉知

(1) 求表扬

心理体验：

- 人的大脑对积极的事情更敏感还是对消极的事情？
- 丢失 100 元和捡到 100 元的心理体验
- 炒股的时候是卖掉亏钱的股票还是赚钱的？

心理学研究：

- 大脑对人最重要的功能是什么？
- 如何让一个人讨厌一件事情？
- 心理学实验：小孩与美女照片
- 心理学实验：巴甫洛夫训练狗

结论：负性刺激可以改变员工的行为，但不能让员工真正喜欢他的工作。

管理设计：

- 对于不爱吃饭、不爱做作业、不爱起床、不爱洗澡的孩子，怎么办？
- 如何让员工对公司有好印象？对工作有好体验？对公司有好口碑？

案例：

- 曹操如何对待犯错误的下属
- 腾讯如何对待离职员工

(2) 追求自我

心理体验：

- 发奖金时你是愿意自己多发还是少发？

- 如何安抚一个对加工资不满意的员工？

心理学实验：

- 心理学测试：谁对家里的贡献多一些？
- 结论：不要给员工讲道德，要给员工讲机制；

管理案例：

- 华为如何找到精英人才？
- 华为如何解决劳动合同法和公司的冲突？
- 腾讯如何让培训有意义？

深度研讨：雷锋助人是利人在先还是利己在先？

B、情绪觉知

(1) 渴望情感

- 心理体验：情感需求的本质是？
- 心理学视频：哈罗猴实验

结论：情感的本质是存在感，情感通过联结获得

(2) 追求平等

- 平等需求的来源

视频案例：裁员案例分析

三、引爆绩效

1、目标：

- 制订目标
- 分解目标

- 行动指标

2、造梯：

- 流程
- 方法
- 工具

3、扶梯：

- 激励
- 辅导
- 监督

练习：根据模型结合企业自身情况做流程梳理

四、引爆自己

- 1、心智模式：模式、特点、行为
- 2、人生定位：梦想、选择、价值
- 3、领袖魅力：力量、格局、未来

五、呼唤行动

行动计划：三点心得、一个行动、两个承诺