

管理赋能系列

正向沟通™

——情境式领导风格与艺术

目标：

- 能够理解一线员工的心理特点和心理需求；
- 改变自身的领导力风格，提升领导的艺术；
- 在管理关键时刻，改善与员工的沟通方式；
- 影响员工形成符合组织要求的态度与行为。

对象：基层管理者、带团队的绩优/高潜/后备干部

人数：40 人以内（最多分 6 组，鱼骨式）

时间：1 天（6 小时）

形式：心理游戏+专业讲授+视频分析+案例解析+互动分享+团队共创

课程大纲：

时间	主题	内容
75 分钟	<p>导入</p> <p>基层管理者的价值 与责任</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 热身练习：提高员工绩效的管理因素 ○ 练习分析：管理者提高员工绩效的关键动作 ○ 盖洛普路径：基层管理者的责任 ○ 小组练习：谁可生还 ○ 练习分享：如何看待“问题”员工 ○ 管理的本质是激发善意和潜能 ○ 从认同到改变：POX 模型的管理价值
105 分钟	<p>Lesson #1</p> <p>基于需求的正向沟通</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 案例分析：无效的沟通 ○ 理解不同年代员工的心理特点 <ul style="list-style-type: none"> • 封闭 VS 开放——社会文化环境的影响 • 集体主义 VS 个人利益——价值观变迁的影响 • 权威服从 VS 自我中心——原生家庭教育方式变化的影响 ○ 管理者的自我觉察：如何平衡规则与关注
60 分钟	<p>Lesson #2</p> <p>鲸鱼哲学的管理实践</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 案例学习与角色扮演：“猫捉老鼠”VS“鲸鱼哲学” ○ 两种模式的不同结果 ○ 正向表扬：增加员工正向行为的 4 个步骤 ○ 正向批评：激发员工主动改变的 5 个步骤
100 分钟	<p>Lesson #3</p> <p>提升敬业的日常沟通</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提高员工敬业度的 12 个要素 (Q12) ○ Q12 的应用与员工敬业阶梯 ○ 标杆案例分析：Q12 中的有效沟通 ○ 小组练习：关键时刻下的管理动作 ○ 小组分享：基于管理动作的员工反馈
20 分钟	<p>复盘与行动</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 课程知识要点复盘与测试 ○ 学员提问与分享、学习资源推荐 ○ 课后行动计划、刻意练习任务