

# 赢在和谐

## ——应用管理心理学构建高绩效幸福企业的实践路径

### 【课程背景】

招工难留人难、员工士气低落、打工心态弥漫、劳资矛盾重重……已是当前企业的常态。

人口红利消失的社会环境下，没人否认人是“最重要又最难管的”。每个企业老板都期盼在这个至关重要的问题上有所突破！如何凝聚人心稳定队伍？如何提升员工敬业度？如何实现劳资的合作共赢？正是本课程所要重点解决的问题。

大润发这个零售行业的翘楚易主了，其创始人在离开时说：**我们战胜了所有对手，却输给了这个时代！**在这里，我要强调的不是商业模式的时代性，而是管理模式的时代性。今天如果你还抱定“见物不见人、命令+控制”这样僵化的管理方式。在不久的将来，只能被时代的大潮无情的淹没！时代潮流浩浩荡荡，顺之者昌逆之者亡。你管理方面的痛苦很大程度上源于你与时代脱节的观念。请记住：社会已进入人本时代，未来只有那些关注员工心理需求的企业，才能成为时代的宠儿！

企业管理的制度化、规范化曾是多少老板寻求自身解放的执着追求。然而，在这一过程中又有多少企业铩羽而归？作为管理者你要清楚，**员工首先是人然后才是职业人**。忽视人文关怀企图以强硬的手段控制人的管理方式，必然遭到惨痛的惩罚！

**最能预测一个公司是否优秀的因素是公司吸引、激励、留住人才的能力。**这是遴选世界 500 强企业的评判标准。得人才者得天下，得人心者得人才！用管理心理学的方法及人本管理思想聚拢人才，调动员工的内在驱动力，让工作本身成为对员工的一种激励，让员工从“要我干”向“我要干”转变。这是企业因应当前困境、步入良性发展的必由之路。

**管理者把“工作变成苦役”是中国企业管理最大的黑洞。**管理心理学的应用是国内企业急需补上的一课。家和万事兴企业亦然！“以人为本”不能只是一句口号而应成为企业管理的现实实践。**让员工快乐地工作、让企业和谐地发展！**这就是你参加这个课程的理由。

### 【培训对象】

本课程针对欲破解管人难题的广大企业的高层管理者。

### 【培训用时】：

2 天（12 小时）；

### 【课程收益】

掌握洞察员工的心理期望、激发员工内在动力的管理心理学技巧；颠覆惯常的管理思路开启人本管理的新视角；构建幸福型企业，让员工快乐工作让企业和谐发展。

### 【课程大纲】

#### 一、我是一切的根源 - 观念一变峰回路转

1. 霸王之所始也以人为本，本理则国固本乱则国危。
2. 我的痛苦你不懂：列举企业的现时的管理状况
3. 为何遭遇滑铁卢？回顾你惯常的管理方式

4. 管理的时代性：战胜了所有对手却输给了时代
5. 环境什么发生了变化？劳工市场、员工、社会？
6. 命令加控制：你握得越紧，失去的会越快
7. 颠覆过往认知：原来这样才能让员工愿意干

## 二、领导行为决定团队状态 – 洞悉人性才能驾驭人心

1. 因公司而来因上司而去：是什么让心委屈了？
2. 人的一生都在寻求重要感（爱、尊重与认可）
3. 把爱与期望夹在批评里：骂得员工愧疚又感恩。
4. 领导修炼：领导就是一套真诚的驭人策略
5. 管理方格：人情味与工作绩效之间的平衡
6. 掌控情绪：注意情绪的扩散效应与善用情绪的震慑作用
7. 教练领导：唤醒心中欲望，指明目标路径并提供支持

## 三、让工作本身成为激励 – 快乐工作我施展的舞台

1. 经理人“把工作变劳役”是管理的最大黑洞！
2. 工作激励之“工作氛围”，快乐就是生产力  
案例：鱼的哲学、微笑管理
3. 创意源于自由的心灵，激情来自快乐的员工
4. 工作激励之“成就感”每人都渴望展现所长（意义与成效）
5. 如何让员工体验到工作的成就感？（支持与资源）  
案例：西铁城的改善月成果发布会
6. 每人心中都希望对自己的工作有自主权
7. 工作激励之“责任感”，授权催生责任感

## 四、看到职业成长的希望 – 我的未来不是梦

1. 不想当将军的士兵不是好士兵（出人头地人之所愿）
2. 规划员工的职业发展通道，点燃员工心中的希望
3. 建立学习型组织：培训是员工最大的福利。
4. 提供磨练的机会：在工作中增长才干也是一种激励
5. 磨茹定律 VS 苗圃法则：时代已不允许浪费潜在人才
6. 离场测试：破解“教会徒弟饿死师傅”的保守思维
7. 岗位技能萃取：推广明星员工经验在组织内取长补短

## 五、投其所好的激励菜单 – 爱他就给他最想要

1. 精神激励：足够的奖杯可以让你的团队飞起！
2. 投其所好，把激励措施做到员工的心坎上
3. 激励的外延与日常化：让员工时常体验到关怀
4. 用利益绑定核心人员：在职期权、股份认购权
5. [多维激励体系](#)：让激励效果事半功倍  
菜单化、仪式化、日常化、制度化、即时性、公平性
6. 得来不易才珍惜，赋予激励价值感与惊喜感

## 六、利益绑定同欲者 – 发挥薪酬的激励属性

1. 金钱不是万能的，金钱激励是一把双刃剑
2. 没钱是万不能的，合理的薪酬是一切激励基础
3. 患寡更患不公，确定合理薪酬的两个参照标准
4. 遵从正向激励原则，让绩效考核更具魅力
5. KSF 基于人本增值的薪酬全绩效模式
6. 让利益驱动与文化感召共同优化薪酬管理

## 七、文化塑造同道者 – 打造企业的终极致胜利器

1. 这是一个物欲横流而精神颓废的时代。（精神支柱）  
案例：敬天爱人、利他思想（京瓷哲学）
2. 企业文化对员工有潜移默化的持久影响力
3. 文化应源于最朴素的实践并服务于战略（文化梳理）。  
案例：海底捞的企业文化分析
4. 幸福企业的文化核心：自强、厚德、感恩。
5. 幸福的逻辑：利润是幸福的支点，幸福是利润的源泉！
6. 如何让文化成为员工的价值判断及行为的指南（文化落地）  
视频：马云让企业文化在公司落地的经验

### 【课程结构】

