

管理心理学

课程背景：

管理的对象是人，所以作为管理者要研究基本人性以及人的心理需求；
员工到公司工作，从本性上讲都是带着积极的动机来的，因为消极的动机不符合人性；但为什么在很多管理者眼里，员工有那么多不，不愿意加班！不服从领导！不合群！是机制问题还是员工素质问题？

新生代的员工，他们喜欢什么样的管理方式？是控制型？民主型？还是其他

本课程基于人性分析与需要层次理论，深刻剖析员工心理需求，结合企业管理的实际案例，分享如何让新生代员工学会自动自发的管理。

课程特色：

- 1.从人性角度，分析员工的人性需求；构建领导与员工良好沟通的机制；
- 2.从需要层次的心理分析，剖析组织如何根据员工的心理需要设计制度和规范管理行为；
- 3.课程根据不同企业的需要，设计案例研讨和落地工具；

课程时间：2天；6小时/天

授课对象：企业总经理、副总经理、各部门经理、HR

授课方式：互动、讲授、发问、头脑风暴、案例分析、工具测试、角色扮演

课程大纲：

第一讲：管理中的人性分析

壹、管理的中的人性分析

1、思考：人性是善还是恶？

2、人的行为是如何被影响的？

1) 强化；

2) 模仿；

3、管理的三大难题

1) 资源永远不够

2) 人性永远不知足；

3) 制度化的激励边际效应递减；

二、双因素理论

1、激励因素与保健因素的不同作用

2、HR和管理者的分工；

3、激励因素之间的关系；

三、读懂人性的四个维度

1、读懂需求

1) 什么是需求？

2) 动机和需求的关系；

3) 权力动机与管理设计；

研讨：如何激发10年以上老员工的积极性？

4) 成就动机与管理设计；

心理学原理一：任务难度与工作动机的关系？
管理设计一：如何让员工愿意做挑战性的工作？
心理学原理二：反馈对自我评价的影响；
管理设计二：如何设计管理中的及时反馈？
心理学原理三：认知不协调实验
管理设计三：如何让员工爱上工作？
结论：参与式管理时代来临

5) 亲和动机与管理设计；
心理学原理：归属感与安全感
心理学原理：关系比技巧更重要；
研讨：基层干部哪些行为会让员工没有安全感；
研讨：如何激发 90 后的积极性？
研讨：关系建立的方法；
2、读懂情绪；
1) 什么是情绪？
2) 管理就是唤醒员工的情绪；
3) 唤醒情绪的方法：愿景和仪式
案例：白起如何唤醒情绪？
案例：仪式感怎么设计？

第二讲：培养管理者读懂员工需求的能力；

一、情绪与感受
1、什么是感受；
2、为什么要谈感受；
二、读懂感受的四个方法；
1、放下评判；
1) 评判是怎么来的？
2) 评判与感受；
3) 案例：一个不听话的员工；
4) 案例：一个要跨级晋升的员工；新增加案例
案例：防御在职场中的体现；
2、读懂自己的感受
1) 自我感受一：无意视盲；
2) 自我感受二：不知道自己不知道；
3) 自我感受三：痛苦与改变；
4) 自我感受四：接受与等待；