

《当心理学遇到管理学之带好队伍练好兵》

导师：王云鹏

2022年1月

键入文档标题1

《当心理学遇到管理学之带好队伍 练好兵》

导师：王云鹏

课程背景 curriculum background

本课程提升管理者掌握个体心理、群体心理、领导心理、组织心理、客户心理，创建管理框架模型，融入生态力管理、文化力管理、团队力管理、创新力管理和行动力管理抓手，以融入团队的责任管理、创新管理和变革管理为主线，创新了管理心理学的内容体系和内涵特征，系统讲述心智与决策，价值、文化与激励，协调、团队与领导，创新、组织与变革内容。本课程是推动管理者有效进行团队行为解析、自我心理赋能，透过心性解码来系统的领导团队的一门技术课程。

这门学问，对学员在经营团队上起到“画龙点睛”，教会识人辨人的方法，掌握为人处世的领导策略，让管理方法不仅在经营中如水得鱼、还能婚姻生活、亲子关系中收获美满和幸福。促使工作中给属下更多的“安全感与归属感”建设，让团队少一些失望、痛苦，怨恨甚至愤怒，多一些执行力。本课程将能给予学员的不仅是方法论的重新复盘、对新生代员工思想、中青年员工思想上给予系统的方法论，同时给予学员更对的是团队指标落地的可行性方法研究，来解决团队目标完成能力。

课程特色：实用性、操作性、有效性、趣味性

课程对象：管理者

课程时间：2天

课程目标：

1. 增加员工安全感、温度感、力量感、归属感
2. 对不同的员工价值观分析与激励管理之道；
3. 员工行为系统的分析，深层认识到员工之所以这样行事的困境解决之道；
4. 辅导管理者解决经营团队动力不足症结；
5. 用有效的方式看待人事、物，解决团队管理系统的困惑方法论；
6. 解决管理上的系列问题、困境时有更多的带队伍有更多的和谐融洽方法；
7. 更清晰地领导者的角色转变，促进管理者应该抓什么，而不抓什么的领导方法论；
8. 激发员工的行动性，加强团队的凝心聚力措施；
9. 增加团队每个员工使命感、责任感、团队精神
10. 增加员工有信心、有决心、只争朝夕的方法；
11. 增加凝聚力与归属力的团队文化铸造方法；

12. 激发团队激情与理想的有效激励技术；
13. 激活睡眠员工动力的有效方法与说话技术；
14. 给员工赋能的激励技术；
15. 激发员工智慧、员工自动自发的创新方法；
16. 让队伍更加有爱，建立亲密关系、增加爱的流动；
17. 全新的视角打开团队管理者及员工的创新思维；

课程纲要：

第一讲：凝聚人心点燃团队的凝聚力

取回我们的力量，我们拥有自由意志，但也同时被它巨大的责任-选择的力量束缚和祝福。我们的未来，大体上而言，是既定的--因为我们无法控制所有的境遇；但是，我们可以选择面临事物时的反应。重新取回选择的力量，我们便找到生存在工作上的动力

一、团队执行不力有秘密

- 原生家庭的秘密
- 管理者究竟离管理有多远？
- 员工为什么不善执行
- 员工为什么爱找借口
- 员工焦虑、抱怨、牢骚、愤怒背后的秘密
- 团队人焦虑、愤怒、抱怨、和痛苦背后的心理学思考实践与分析；

二、团队“狼性”动力的根

- 人成长五个发展时期的性格特征形成；
- 不同性格特征的工作方式 PK 原生家庭；
- 内心自我否定；
- 内心世界里有个小孩心态
- 员工自我意识丢失；
- 说话达意的缺失；
- 脱离威胁动力变消失
- 逃是不断减少内心贫乏
- 脑力充满压力荷尔蒙
- 负面的性格及情绪模式

三、从隐约对抗走向撸起袖子加油干战队

- 人的心理需要充分成长
- 自我价值是一个人有战斗力的本质
- 管理属下不意味着“拥有”属下
- 你不容对方实际那是自己“内心”的一张照片
- 管理者加属下构成团队
- “健康心理”应具备的心理素质

四、管理者，你准备好了吗

- 管理者管理的时间越长，越难带队伍
- 团队疑难杂症的经营问题怎么办？
- 走进团队的经营本质
- 要动力，不断维持彼此的欣赏

第二讲：用“心”激励技术感召员工的自驱力

一、人需要激励的真需求（案例模拟）

1. 你如何看待团队中的你自己的激励
2. 你如何看待关于团队的人事物的激励
3. 你如何看待人的激励问题

二、激励的问题 PK 经营上的烦恼

1. 领导
2. 员工
3. 属下

三、每个人被 TA 的价值观所推动

1. 深层需求 VS 表层需求
2. 探询激励隐含的价值工具
3. 表层需求：物质、金钱
4. 个人价值 VS 普世价值

四、表层激励需求 VS 深层激励需求

1. 行为上的需要
2. 技能提升 良好感觉
3. 深层需求：责任 / 原则 “应该这样” 成功快乐
4. 我是一个怎样的人
5. 人生为系统做出贡献

五、GROW 模型话术结构模型

1. 熟练运用教练的对话流程
2. 运用教练教练的对话流程进
3. 行深度沟通
4. grow 模型
 - goal 聚焦目标
 - reality 了解现状
 - option 探索方案
 - will 强化意愿

第三讲：管理心理学技术破解员工不同情绪/思想的困境

- 一、新生代员工的引导
- 二、睡眠员工的激活
- 三、属下不了解自己
- 四、意见不合 PK 经营思路冲突处理引导
- 五、员工价值力引导法
- 六、应对同业向属下抛出了“绣球”应对思路
- 七、业绩不尽人意的冲突引导法则
- 八、团队的亲密关系的仪式感塑造
- 九、客户流失的创痛
- 十、应对所谓的“老员工”麻木思路
- 十一、管理心理学的方法在团队中的运用
 1. 读人读心技术运用
 2. 梳理员工的认知觉醒
 3. 管理者的心灵身份认定方法

4. 资格认知方法
5. 情绪新疗法
6. 接受父母法
7. 身心合一法
8. 增加员工动力法

第四讲：管理心理学赋能技术，增加团队归属感技术

一、情绪的真正来源

- 情绪取决于内心
- 消减压力的技巧
- 当自己有情绪时候
- 当属下有情绪时候
- 最快建立自我价值方法

二、管理“心”解法 激发员工初心

三、情绪心解法 12 条的运用

- 没有两个人是一样的
- 一个人不能改变另外的一个人
- 人生只有三类事：自己 别人 及老天的事
- 凡事照顾了三赢，不会有后遗症
- 效果比道理更重要
- 我们用主观认知塑造自己的世界，而不是用感官经验
- 凡事至少三个解决方法
- 每个人都做了当下他能做的最好
- 动机和情绪不会错，只是行为没有效果而已
- 假如没有从中学到，失败只会是失败之母
- 值得做的，都值得做好，值得做好的，都值得做得开心
- 每一个人拥有让自己人生成功快乐的权利与责任

四、走进幸福 是一门心理学技术

(一) 房树人图画心理分析概述

(二) 理解心理现象的关键：潜意识

(三) 房树人图画分析的实质：投射理论

(四) 解读自我与读懂他人的钥匙：房树人图画分析

(五) 心理投射解读

(六) 读人读心的肢体语言技术

五、团队缺少“动力”的 VS 团队狼性解码解读

- 各种沟通技巧都学了，为什么跨条线沟通依然难
- 为什么管理那么难
- 为什么老办法不好用、新办法不适应、硬办法不能用
- 你不容对方实际那是自己“内心”的一张照片
- 正向管理行为背后的如何梳理自恃才高、自命不凡、自以为是的员工

六、深度解读高效团队心理学技术方法拆解技术

- 和团队成员讨论关键结果
- 砍掉与 KR 无关的问题
- 让所有人承担自己的责任
- 尴尬的关键结果

- 一次说太多，就和什么都没说一样

七、心理学来破局落地与赋能方法

- 跨部门沟通八步法
- 管理复盘技术 (1-3)
- 善于提问六步法
- 赋能七步地图技术
- 前瞻性的领导技术地图
- 团队信任危机的解决方案
- 把人留住的领导方法
- 把心留住的领导方法