

# 《心理学赋能高效能团队打造》

主讲：刘寻

## 【课程背景】

- 为什么你所带的团队行动散漫、效率低下？
- 为什么每个团队成员的能力尚可，但成员间却不能相互配合、形成团队合力？
- 为什么团队内经常发生冲突、存在沟通障碍？
- 为什么在提高团队绩效方面用尽了心思却总达不到预期的效果？
- 如何激发每个团队成员的士气？
- 如何化解团队运行障碍、顺利开展工作？
- 如何才能快速建设团队、带领团队创造出佳绩？

## 【课程目标】

- (一) 提升企业管理：将心理学理论及心理咨询技术融入企业管理，提升管理者团队建设能力、沟通能力、综合管理能力及管理情商
- (二) 和谐用工环境：创建企业内部和谐的沟通氛围、融洽团队关系、凝聚团队力量，提升员工幸福感，提高企业效率
- (三) 降低人员流失：将心本管理融入企业日常管理互动中，直接减少企业冷暴力，降低以至消灭员工“被动离职”

【课程时间】 1—2天（6小时/天）

## 【课程内容】

### 一、什么是高绩效团队？

- 1、什么是团队？
- 2、团队 VS 群体
- 3、高绩效团队的七大特征

### 二、普通心理学与人才选拔：如何做好精准选聘？

#### 1、精准选聘之面试核心要素

精准选聘，点燃企业利润增长点

人才冰山模型

面试官的自我管理

#### 2、精准选聘技术之“望”

小细节，大格局

身体不会说谎

#### 3、精准选聘技术之“闻”

听话听音

沟通中的“SOLER”技术

倾听的6大杀手

#### 4、精准选聘技术之“问”

封闭式 VS 开放式

问过去 VS 问将来

识别谎言的提问技术

#### 5、精准选聘技术之“切”

常见的人才测评工具

性格测评与体验

不同性格人员的职场特征与识别技巧

### 三、基础心理学与知人善用：如何打造高绩效团队？

#### 1、自我认知与认识他人

性格测评与体验

性格测评应用技术演练

不同性格人员职场优势与劣势

“木桶理论”新解

#### 2、因人而异的沟通技巧

管理沟通中的黄金规则与白金规则

不同性格人员管理沟通要点

管理者沟通要领

#### 3、合理分工

贝尔宾团队分工理论

高效人岗匹配

#### 4、高绩效团队模型

问题解决型团队搭建

互补型团队搭建

不同性格人员的约束方式

#### 5、“读心术”在人才管理中的应用

“从众”引领团队文化

#### 6 大心理学效应与团队管理

管理一个人 VS 管理一群人

掌握工具：性格测评

### 四、社会心理学与效率提升：如何实施精准团队激励？

#### 1、新生代员工心态调研

心理健康状况调研

职场心态调研

#### 2、分析需求，精准激励

马斯洛需求层次论

用“心”VS 用“薪”

员工敬业&忠诚的心理机制

#### 3、精确激励策略

发展心理学与激励

不同性格员工的激励要素

员工个人优势分析与人岗匹配

#### 4、以职业锚为依据的工作分配与激励

职业锚测评

基于职业锚的工作分配与职业引导

#### 5、工作场所优势激励

盖洛普 Q12 调查

保健因素 VS 激励因素

掌握工具：职业锚测评、盖洛普 Q12

课堂实操：职业锚测评、员工绩效沟通演练

## **五、管理心理学与人才发展：如何做好关键人才的培养与保留？**

### **1、基于价值感与认同感的绩效沟通**

知个体、知群体、知发展

绩效沟通 5 步走

绩效沟通 6 原则

绩效沟通 7 技巧

### **2、员工职业发展路径规划与设计**

大型实操演练：基于企业实际的职业发展通道模型建立

### **3、突破“职业天花板”**

职场竞争“三力”：提升能力、发掘潜力、开发软实力

青年、中年、老年职工大比拼

### **4、成为受欢迎的上司**

新生代员工 6 大心理需求解析

管理者 5 大管理心态修炼

“三师一友”角色定位

### **5、关系是长久合作的基础**

积极关注

热情

真诚

尊重

共情

## **六、基于人性的培训为员工高效赋能**

### **1、员工的学习行为理论**

工具：成人学习效果金字塔

### **2、基于人性的培训规划才能激发个体学习主动性**

### **3、营造场景化的学习过程**

案例：某银行客户经理营销技能提升

## **七、心理守护与员工关系管理**

### **1、日常的员工思想工作该怎么做**

案例：阿里四守则“闻味道、摸温度、照镜子、揪头发”、拿错药后的问题处理方法

### **2、如何了解与管理不同年代的员工**

### **3、如何主动发现与识别员工的心理困惑**

案例：某电力公司的健康与幸福行动计划（EAP）

### **4、如何帮助员工提高自己的职业心理素质**