



《下属面谈与沟通》课程大纲 周海博

一、课程背景

沟通是最常见普通，却又最深奥的学问，而企业是追求利润、相互协作的共同体，对于沟通的要求更加严苛，其中向下沟通是所有管理者都需要面对的重要课题：

如何把与下属共识目标，如何让下属理解你最关心的工作重点，如何让下属理解你希望实现的组织文化，让下属真正听从你的要求，自动自发的做出改变？

本课程聚焦沟通和管理理念和技能，从实际出发，全方位提升向下沟通能力，从而快速成长为卓越的管理者。

二、课程简介

课程收益

- 1, 了解新生代员工特点和上下级关系差异
- 2, 了解如何与下属建立信任关系
- 3, 如何对下属进行辅导与教练
- 4, 如何理解下属并处理好冲突和分歧
- 5, 掌握与下属谈发展和目标的技巧

课程优势

- 1, 课程内容从浅入深，注重系统性，关注管理者日常工作沟通难题与挑战。
- 2, 课程选取心理学相关著作内容，从更深层的角度诠释沟通，帮助学员提升对沟通的认知，从而更好的学习后续的方法和技巧。
- 3, 使用案例情境，角色扮演，现场演练点评所学技能，确保学员体验和理解。

课时长度：6个小时

学员对象：团队管理者

人数建议：建议50人以内；分4-6组

二、课程简介

第一部分：认知升级：觉察上下级差异



一、新生代员工的特点

- 更无畏，更多元，更自我的一代
- 与新生代员工沟通的要点

二、通过冰山理解上下级差异

- 行为表现层
- 情绪感受层
- 价值信念层
- 渴望需要层

三、信任是地基

- 1，信任的四大要素
- 2，建立信任的 11 种有效行为

小组讨论：如何快速赢得下属信任？

第二部分：应用技巧：管理者谈话场景训练

一、与下属谈目标与发展

- 1，发展下属的基本原则：扬长补短，顺势而为
- 2，职业发展的四个课题：定位；适应；突破；平衡
- 3，面谈的九步骤分析
 - 强化信任：认可与感谢
 - 说明目的：善意和坦诚
 - 提问倾听：付出时间
 - 澄清补充：差异分析
 - 说清目标：部门今年的方向和重点
 - 寻求结合：公司目标与个人目标结合
 - 询问意见：达成共识
 - 给与支持：提供机会与资源
 - 表达期许：好的开始
- 4，用行动兑现承诺

小组讨论：如何与下属沟通谈新一年目标

二、目标分解与授权

- 1，目标共识的作用
- 1，5W2H 任务布置法
- 2，把合适的任务授权给合适的人
- 3，任务分析与计划共识

三、日常反馈：功夫在平时

- 1，STAR 模型反馈法

2, 表扬和批评的技巧

3, 如何传递部门价值观

4, 管理者沟通说明书

小组讨论：如何批评和表扬下属

四、分歧沟通：应对关键对话

1. 分歧的三个阶段

2. AMBR 沟通法

a) 明确目标，摆正心态

b) 有效沟通，正确行为

c) 提出想法，真诚表达

案例讨论：日报填写的分歧

课程总结与计划制定