

人性管理----管理者如何通人心懂人性去提升组织绩效

【课程背景】

如何管理团队，带动团队的积极性，也是当今困扰所有管理者的第一大问题，管理一学博大精深，浩瀚如海，可谓百家争鸣。但管理应重视人，以人为本已成为当今管理学界的共识。兵法有云：“攻心为上，攻城为下”、“不战而屈人之兵”。当今无数实例也证明，优秀的企业管理者无不是个“世事洞明、人情练达”的心理学实践专家。在当今企业内外部竞争环境不断变化的背景下，企业的管理层需要不断优化管理方式，增强团队领导力，凝聚人心，提高管理成效和团队效能，才能抓住机遇，迎接挑战，立于不败之地。

本课程基于管理心理学、社会心理学的核心理论，结合社会学、历史学、生物进化论的观点引证，详细阐述管理者如何管理人、驾驭人，如何激活团队，如令让团队中的每个人发挥潜能，如何在人性的指导下进行制度设计和团队文化建设。

【课程收益】

1. 加强对个性和人性的认识，理解人的关键心理活动规律，做好员工激励
2. 加深理解人心管理和人性管理，做到知人善任、合理使用人才
3. 掌握人心规律，加强团队凝聚力，改善团队人际关系
4. 掌握态度改变的心理策略，基于心理沟通之道快速提升沟通效能
5. 懂得管理中的因果，掌握人性，掌握使团队自动运转的法宝
6. 提高管理者的思考维度使管理变得轻松

7. 学会从人的需求入手，激发团队中每个人的潜能
8. 掌握团队核心人才培养，核心团队打造的秘法
9. 学会如何建立适合当下团队现状的企业文化，以文化促发展。

【培训方式】 讲师讲授+角色扮演+讨论交流+案例分析+现场演练+游戏研讨

【培训对象】 中高层管理人员，对管理心理感兴趣的人员

【课程时间】 1天,6小时/天

【课程大纲】

导入：管理心理学的核心理念

- 1.管理的精髓：“梳理”而不是“管控”
- 2.管理心理学的基础理念：刚性制度与柔性管理
- 3.管理心理学以人为本，目标是实现更有效的人员管理
- 4.管理心理学追求的目标：用人心管理和人性管理提升组织绩效

第一节、人性管理需要懂得什么？

- 1、人什么时候需要什么、怕什么？
- 2、什么情况下会想什么？
- 3、什么环境下会表现什么？
- 4、受到什么样的激励会做出什么？

5、人性的展现由什么决定？

第二节、人在工作生活中都有哪些本性？

1. 人之初，性本恶
2. 人之初，性本善
3. 人之初，性本贪
4. 人走茶凉，树倒猢狲散
5. 人往往都是喜新厌旧的
6. 人人都有虚荣心，也有同情心
7. 人人都有从众，逆反心理
8. 人人都喜欢上行下效
9. 人人往往喜欢窝里斗
10. 有团队的地方总有办公室政治
11. 小人都喜欢幸灾乐祸
12. 大多数人只看眼前利益
13. 大多数人都“耻于问”
14. 人人都有“控制欲”
15. 人都希望即时得到别人的奖励和肯定
16. 多数人在做错事的时候，首先想到如何推卸责任
17. 报喜不报忧，日久会生情

18. 人人都有怕失去机会的心理
19. 很多人都“爱贪小便宜”
20. 卖糖与买糖的哲学
21. 滤镜效应----人天生就会自我美化
22. 晕轮效应----7 秒钟您就被评分了
23. 移山效应----江山易改，本性难移
24. 灯下摸黑----观人错易，察己过难
25. 人天生喜欢被赞美，不喜欢被批评
26. 自私效应----屁股决定脑袋
27. 世界上只有三种人
28. 人都喜欢在背后谈论别人
29. 自验预言----想做成什么样的人
30. 给我冲与跟我冲的人性区别
31. 领导检查什么，下属就做什么
32. 人往往记仇更易胜过记恩
33. 人往往爱炫耀也很爱面子
34. 没有危机意识
35. 双曲贴现----更倾向于眼前，而非长远
36. 很多人爱出风头

37. 做事以己为中心，不会换位思考
38. 很多人多嘴，经常出言不逊
39. 很多人往往失去才懂的珍惜
40. 溺爱就等于伤害，多疑未必安全
41. 多数人都是“趋利避害”“贪图虚名”的
42. 人人都有好胜心和自尊心
43. 爱重成隙，仆人眼中无伟人
44. 示人以弱，胜人以强
45. 相近相吸，人以群分
46. 人都有责任心，但需要制度和管理者的引导
47. 大多数人在大多数时候都是比较感性的
48. 领导者要关心下属的小事，下属才会关心公司的大事
49. 人在受重视的时候会释放出极大的能量
50. 人天生就会表演，口是心非，会掩饰自己的缺点与不足

第三节：基于“人性”的激励艺术

1. 员工满意与员工敬业，是不同的管理目标！
2. 员工需要、动机、行为之间的关系
3. 量化分析员工行为动机的心理公式
4. (经典心理故事) 皮格马利翁效应及管理解读

- 5.期望效应对员工绩效和行为表现的影响
- 6.解读马斯洛的需要层次模型，做好员工需要管理
7. (经典心理实验) 过度理由效应及管理解读
- 8.物质激励必须要做，但需要减弱与精神激励的直接联系
- 9.最大限度的激励效应公式：降低工作成本、提高工作收益！
- 10.工资、福利（职业保障、职业声望、社会资源）
- 11.地位、荣誉（晋升激励、荣誉激励）
- 12.成就感（目标激励、榜样激励、竞争激励、文化激励）
- 13, 工作难度与工作流程（减少低效工作）
- 14.激发工作兴趣（工作轮换、工作丰富化）
- 15.适应上级管理方式（以身作则的管理方式、感情激励、授权激励、惩戒激励）
- 16.处理人际关系（尊重激励、沟通激励、赞美激励、宽容激励）
- 17 适应工作环境和时间（优化工作环境和工作时间）

第四节：经营人心之九感

一、荣誉感+仪式感

荣誉怎么才能发挥最大效果？

二、公平感

1、制度公平

2、晋升公平

3、任务公平

4、奖罚公平

5、资源公平

三、人为什么会抱怨？

1、人性使然

2、缓解压力

3、增进友谊

4、结共同体

四、解决员工抱怨

宣泄的渠道：吐槽表、邮件、微信、团建长谈

五、尊重感

1、故事：士为知己者死

2、尊重人格

3、尊重想法

4、生活体面

六、信任感

1、立信

2、守信

3、授信

4、放心

5、放权

七、存在感

1、人尽其才，物尽其用

2、充分参与，征询意见

3、经营依赖，非你莫属

4、充分授权，给予信任

5、文体活动，尽显才华

6、文化打造，使命担当

八、安全感

1、担责

2、坚定

3、透明

九、危机感

竞争淘汰机制

十、归属感

1、时间

2、团建

3、关爱

---完---