
《高绩效团队的情绪力建设》课程大纲

课程简介

管理者大多将主要精力和时间聚焦在直接关联绩效的管理技能提升，管理措施优化上，不断学习和尝试各种工具和方法，这就像武侠小说里面不断修炼所谓武功招式，但何为真正催动这些武功招式真正发挥威力的内功心法呢？一名管理者成熟的自我管理能力，尤其是情绪压力管理方面的能力是能否驱动管理技能和管理措施的核心内功心法，他能让管理真正稳定发挥可持续的影响力，创造可延续的高绩效。

同样，我们原先认为提升绩效就是要提升员工的能力，但大量职场悲剧证明：光盯着能力，效果并不理想，这是因为：绩效=能力-干扰。越来越多的知名企业把努力消除员工内在干扰做为秘而不宣的制胜法宝；而多项数据表明，员工的快乐指数和内在回报感较低是这一干扰的最主要来源，如何帮助员工开发、发掘内在的快乐工作动力系统、提升员工敬业度从而提升组织绩效，更成为现如今的管理者迫在眉睫需要掌握的一门技术和艺术。

课程收益

- 1、掌握一套重置员工为谁而战、为何而战、如何战胜的内在动力系统的工具；
- 2、习得一套锚定员工敬业度的内在回报体系、深度发掘员工价值和成就感的精神管理方法；
- 3、掌握情绪调适的理法技法，改善不良情绪，树立学员敬业乐业的精神；
- 4、撬动学员心智模式的改变，成为善合作、乐精进、高绩效、受欢迎的管理者。

课程对象

需要帮助团队和个人动力再造、点燃工作激情的各层级管理者；

课程特色

- 1、锚定管理者所关注的员工绩效问题展开讨论，态度类课程有方法、有工具，能落地，出实效；
- 2、以积极心理学原理、教练技术等为基础，深入浅出地引导管理者掌握员工敬业度提升方法；
- 3、整个授课过程既生动活泼、气氛热烈，又思想深刻、发人深省，让管理者在体验中学习，在快乐中成长。

课程形式

测评评估、案例精解、视频赏析、情景汇演、讲授研讨、互动点评、游戏体验等

课程时长

标准版 2 天版（12 小时）、精华版 1 天（6 小时）

课程大纲

一、高绩效管理和传统管理的区别

（一）管理现状分析（我们遇到了什么麻烦）

- 1.工资加还是不加（案例分析）；
- 2.管理过程中我们的享受和忍受？

（二）人性需求变化对应不同管理方式（为什么要调整管理方式）

- 1.承受力下降（温度案例对比）
- 2.需求提升（问候方式变迁）
- 3.参照值的变化（购物案例演绎）

（三）情绪压力管理促进高绩效（快乐工作绩效改变模型）

- 1.正确认识情绪
- 2.情绪产生的主要原因
- 3.解析:压力的产生
- 4.内在动力和外动力工作结果对比（事实数据）；
- 5.久被忽略的绩效公式（快乐工作方能绩效最大化）；

二、如何转化工作中的压力和负面情绪

（一）有效的解压方法

- 1.心态管理法（积极、包容、学习 0
- 2.ABC 情绪管理法（A 是起因 B 是转化 C 反应）
- 3.3Q 管理法（IQ 智商 EQ 情商 AQ 逆商）
- 4.注意力管理法（积极注意力法则）

（二）从压力中觉察和欣赏自己；

- 1.压力的真实来源（冲突的期望现实模型）
- 2.觉察日记解构压力事件（自我激发技术）

3.欣赏自己的卓越品质（欣赏式探询练习）

三、快乐工作从“心”开始

（一）问问我们到底为什么而工作？

- 1.追求安全和自由（自然界告诉我们的真相）；
- 2.谈谈职业保障（就业保障&职业保障）；

（二）说说社会、企业衡量我们价值的标准？

- 1.金字塔衡器标准（职场升“值”的秘密）
- 2.测评问卷自我分析（测评-分析-反馈）

（三）工作快乐还是痛苦到底是由何决定？

- 1.金字塔衡量与自我测评（测评-分析-反馈）；
- 2.神奇的两个圈（受制于人与操之在我）；

（四）工作中的快乐从何而来？

- 1.我在团队中存在的价值是什么？（价值感）
- 2.金钱以外的工作动力是什么？（成就感）
- 3.我的下一步目标是什么？（期望值）
- 4.为了达到这些目标，我要做哪些准备？（行动计划）

四、帮助员工一起塑造快乐工作行为

（一）快乐工作的卓越行为表现（互动提炼）

- 1.小剧场-典型内外部业务场景应对评比（标杆画像-现场模拟-标准采集）；
- 2.改变就在此刻发生（行动计划）；

（二）用逻辑层次做出正向激发的管理动作（情景模拟）

- 1.管理过程中哪些说法让你最有情绪和压力？
- 2.正确认知信念系统和逻辑层次；
- 3.层次鉴别练习和管理行为梳理；

（三）管理者训练提升员工快乐指数的三本秘籍

- 1.激发信念-九步打通员工动力源泉（实操演练）；
- 2.谈心谈话-会听会问管事理人（案例解析）；
- 3.激励人心-非物质激励的N种方法（分组模拟）；

五、情压管理的终极释义

- 1.情绪力建设的目标就是让团队成员快乐工作。

-
- 2.快乐工作说白了是一种工作中的状态，状态好，自然就比较容易出成果。
 - 3.高绩效管理者就是打造和维护这种团队状态和场域的第一责任人。