

管理心理学

【课程收益】

- 1、体验：典型管理案例，亲身体会心理学在工作中的巨大威力；
- 2、提炼：基于心理学的4类经典模型分析，具体的管理行动指南；
- 3、运用：通过情景模拟演练，在管理中灵活运用心理学技巧，迅速提升团队业绩；
- 4、升华：将西方心理科学与中国管理哲学结合，以术为入，以道为出。

【课程背景】

自然科学与精神科学有着明显的分别。自然科学探讨的是物质的规律，看重本质、因果，精神科学发掘的是精神的力量，讨论的是信仰、期望。人的本性是精神，企业通过精神完善达到经营完善。“理”原本就是指玉石的纹路，管理就是要顺着人的本性去理之。如果企图通过外力去改变一个人，控制一个人，就是把人当作物体来对待，就远离了管理的本质。

自我管理是最好的管理。自我管理之所以成为可能，是因为人都有精神本性。管理者就是要用“本性去管理本人”。这样的管理思想需要尊重人、观察人、发现人、成就人，把人当人看，通过成就人的精神成就企业，这是对工业革命把人当机器的颠覆。

课程专注于讨论高绩效管理、低物质成本背后的心理本性。正所谓“攻心为上，攻城为下”，作为企业的领导者，只有“理”了员工的心，才可能高效地“管”好人。这些本性通俗地称为人的“心理开关”，包括个体和群体“开关”。

企业家需要学习这些“永恒”的“开关”，这些开关无处不在，并且不会随着社会的动荡而起伏。经典的心理实验对这些“开关”进行了提炼和总结。例如，倾听能够帮助人主动解决问题，强权更能满足一线员工对安全感的需要，示弱能满足高手的表现欲望，意识到旷世奇才的理性精神能够更好合作，领导与团队文化应该互相补充而达到均衡状态。

四个“开关”寻求上下级最低成本的互动，由内及外、由易到难、由小到大。课程既有真实的生活案例，又有激荡的现场论辩，最后把深刻的心理原理转化成具体实操行动。

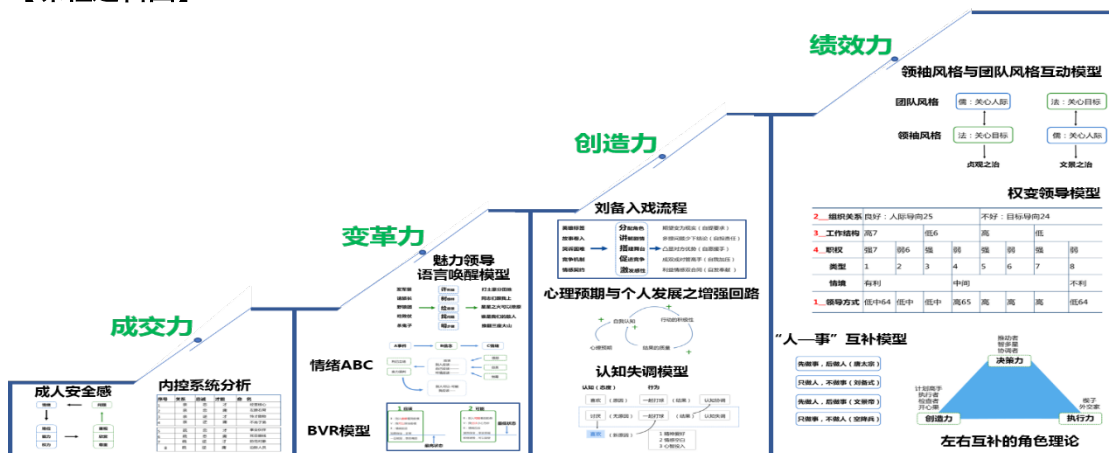
【教学形式】

案例讨论、视频教学、小组研讨、情景演练

【课程时长】

12小时（6小时/天）

【课程逻辑图】



【课程大纲】

模块一：成交力——倾听心理需求（迅速了解员工，并达成共识）

- 1、案例引入：成人管理沟通

- 2、课题：如何关注人的倾听需求，了解人的动机、局限、价值观
- 3、结论：领导者的工作要关注“精神 - 目标”路径
- 4、应用：（1）职业人的三类心理安全：权力/能力/地位
（2）情景演练：一场消除隔阂，激发工作热情的谈话
（3）团队管控研究——激发不同类型团队成员的密码

模块二：变革力——关注团队信念（通过管理提高团队执行力，冲破变革瓶颈或业绩低迷期）

- 1、案例：《亮剑》李云龙
- 2、课题：墨家创业信念哲学
- 3、心理学研究：电击实验（耶鲁大学，米尔格莱姆）
- 4、应用：（1）示威激发信念的六种行动
（2）行为增强信念模型
（2）情景演练：语言唤醒：激发团队执行力
- 5、陷阱及解脱：个人信念自强模式——BVR 系统

模块三：创造力——对高手示弱（高业绩、高绩效、高能力等人才的管理之道）

- 1、墨家哲学的风险和机会
- 2、案例：《三国演义》刘备
- 3、课题：如何激发高手的机会开关
- 4、心理学研究：监狱实验（斯坦福大学，津巴多）
- 5、应用：（1）示弱的五种行动
（2）示弱法的人品资本
- 6、示弱盲区克服：认知失调促进“化敌为友”（费斯廷格）
- 7、情景演练：如何通过讨论让高手达成共识
- 8、关于隐晦与数据使用

模块四：绩效力——心理风格的影响（调整风格出绩效）

- 1、员工激励与企业文化中的行为信念
- 2、心理学研究：态度学习三方互动决定论 BPE（班杜拉）
- 3、量表：领导和团队风格测验（费德勒）
- 4、课题：领袖风格与团队风格的均衡
- 5、权变领导：“领袖-团队”性格互补的四种格局
- 6、应用：（1）情景演练：个人风格与团队文化互补
（2）性格重叠的解决之道
- 7、延伸：将互补思想贯彻到体系内部设计：左右制衡与互补

总结：领导者的人格魅力修炼