

管理赋能系列

看电影学管理，一种更加生动又具有现实意义的培训手段。

课程以多部经典电影片段作为媒介，将「管理心理学」作为理论基础和分析视角，透过剧情匠心独运的演绎技巧和专业分析，有效引导学员灵活体验和深入思考，让学员在深刻体会电影魅力的同时，领悟管理者角色了解并影响他人的真谛。

看电影学管理

——电影中的管理心理学™



目标：

- 透视人心：如何了解员工核心需求并将其转化为工作动机；
- 正向沟通：如何运用非职位权威，通过沟通建立良好的上下级关系；
- 成长辅导：如何把握员工提升绩效的关键时刻，加以辅导及鼓励；
- 激发投入：如何提升员工心理资本，使其积极应对挑战和挫折。

模型：



对象：中/高层管理者、HR 经理、培训管理工作

人数：40 人以内（最多分 6 组，鱼骨式）

时间：1 天（6 小时）

形式：电影观摩+理论分析+小组探讨+案例练习+心理游戏

要求：学员提前观看电影《摔跤吧爸爸》《拯救大兵雷恩》《美丽心灵》《国王的演讲》，可根据客户需要定制适合教学的电影案例。

课程大纲：

时间	主题	内容
30 分钟	导入	<ul style="list-style-type: none"> ○ 电影中的管理心理学 <ul style="list-style-type: none"> • 如何通过现象看见“人” • 如何通过影响激发“人” ○ 激励领导力模型与电影学习视角
150 分钟	Lesson #1 改变命运的 《摔跤吧爸爸》	<ul style="list-style-type: none"> ○ 改变命运：《摔跤吧爸爸》中的激励领导力 <ul style="list-style-type: none"> • 对着干：组织发展与员工需求背离时的员工态度 • 态度的转变：海德 POX 模型与意义认同 • 环境的阻碍：身份认同与突破自我限制 ○ 1 认识心理资本的价值： <ul style="list-style-type: none"> • 从“我不行”到“我可以” ○ 2 从个人成功到社会责任： <ul style="list-style-type: none"> • 从“拿铜牌”到“争金牌” ○ 3 管理者的以人为本： <ul style="list-style-type: none"> • “爸爸”VS“教练” ○ 4 从依赖到独立： <ul style="list-style-type: none"> • 引导员工为自己的成功负责
30 分钟	Lesson #2 电影案例的 分析与管理实操	<ul style="list-style-type: none"> ○ 练习#1：《拯救大兵雷恩》：当团队抱怨时 <ul style="list-style-type: none"> • 该片段可引申的领导力主题 • 提炼该情境下米勒上尉的做法 ○ 练习#2：《美丽心灵》：非职位影响力 <ul style="list-style-type: none"> • 总结纳什教授的影响力特点 • 提炼女学生正向沟通的方法
120 分钟	Lesson #3 助人自助的 《国王的演讲》	<ul style="list-style-type: none"> ○ 助人自助：《国王的演讲》中的激励领导力 <ul style="list-style-type: none"> • 受挫的演讲：镜头中的象征和隐喻 • 建立关系：从感同身受中了解对方 • 理解情绪：如何对待助人过程中的冲突 • 创造成功体验：帮助员工走出习得性无助 ○ 1 症状不是问题： <ul style="list-style-type: none"> • 发现潜意识欲望的表达 ○ 2 关系为何破裂： <ul style="list-style-type: none"> • 管理者需要适时的“无言以对”

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 罗格医师的“激将法”： <ul style="list-style-type: none"> • 用责任激发动力 ○ 4 希望的建立： <ul style="list-style-type: none"> • 演讲稿的设计与目标设置 ○ 5 国王的演讲： <ul style="list-style-type: none"> • 关键时刻的陪伴与支持
30 分钟	<p style="text-align: center;">复盘与行动</p> <p style="text-align: center;">在管理中看见“人”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 电影案例比较： <ul style="list-style-type: none"> • 东西方文化背景下人的心理差异 • 必要与必然：在当今中国时代背景下员工心理账户的开发 ○ 总结：管理者的 4 个激励领导力关键动作 <ul style="list-style-type: none"> • 1 透视人心：了解核心需求 • 2 正向沟通：建立良好关系 • 3 成长辅导：把握关键时刻 • 4 激发投入：提升心理资本