

“色”眼慧人，高效授权

色彩心理学赋能团队执行力

主讲：王伟老师

【课程背景】

在当今快速变化的商业环境中，企业的新晋管理者正面临着从业务骨干到团队领导者的关键角色转型。他们往往拥有过硬的专业技能，但在人员管理与团队赋能方面却面临巨大挑战：如何准确识别下属的特质与潜能？如何将任务有效地授权给合适的人，而非陷入“事必躬亲”的困境？如何激发团队的内在驱动力，提升整体执行力，确保战略落地？这些问题的核心，在于对“人”的深刻理解与高效互动。

色彩心理学，作为一门探讨色彩与人类心理、行为之间关系的科学，为我们提供了一套直观、生动且极具操作性的识人用人工具。它将复杂的人格特质和行为模式，通过四种核心色彩（红、蓝、绿、黄）进行归类，化繁为简。

本课程正是基于这一理论基础，为新晋管理者量身定制。我们深知，管理不仅是科学，更是艺术。通过色彩这面透镜，管理者能够跨越沟通的鸿沟，洞察员工的深层动机与工作偏好，从而将管理动作从“一刀切”转变为“个性化定制”。这不仅能够大幅提升授权的有效性和精准度，更能从根本上点燃团队的执行引擎，打造出一支既有战斗力又有凝聚力的高绩效团队。

本课程旨在将色彩心理学这一“软科学”转化为管理实践中的“硬技能”，助力新晋管理者顺利完成角色蜕变，成为真正的团队赋能者。

【课程收益】

完成本课程后，新晋管理者将获得以下核心收益：

首先，在“识人”层面，学员将掌握一套快速识别团队成员行为风格与内在动机的实用工具。通过理解红、蓝、绿、黄四种色彩特质背后的心理驱动因素（如红色追求结果、蓝色崇尚完美、绿色注重关系、黄色乐于表达），管理者能够跳出主观臆断，更加客观、系统地分析下属，为后续的差异化管理和精准授权奠定坚实基础。

其次，在“用人”与“授权”层面，学员将学会如何根据下属的色彩特质，调整自己的授权方式与沟通策略。例如，如何向“红色”下属授权以激发其挑战欲，如何向“蓝色”下属授权以确保细节完美，如何给予“绿色”下属足够的安全感以鼓励其承担重任，以及如何为“黄色”下属设定清晰的边界以发挥其创意。这将极大提升授权的成功率，减少管理摩擦，让管理者得以从琐碎事务中解脱，聚焦于更具战略性的工作。

最后，在“团队执行力”层面，学员将能够运用色彩心理学原理，优化团队氛围与协作机制。他们将学会如何搭配不同色彩特质的成员以形成优势互补，如何用对方“听得懂”的语言进行激励与反馈，从而有效化解冲突、提升团队凝聚力。最终，将色彩心理学内化为一种管理本能，打造出一个沟通顺畅、授权清晰、执行有力的高绩效团队，为企业创造可持续的价值。

【课程目标】

1. 知识层面：能够准确描述色彩心理学中四种核心色彩（红、蓝、绿、黄）的特质、优势与挑战，并阐释其与管理工作（特别是授权、沟通、激励）的关联。

2. 技能层面：能够运用色彩测评工具识别自己及团队成员的主导色彩，并据此设计个性化的授权方案、沟通话术与激励策略。

3. 应用层面：能够初步解决实际管理场景中因性格差异导致的授权不力、沟通障碍与执行偏差问题，制定一份基于色彩分析的团队管理与执行力提升行动计划。

【课程对象】

- 新晋管理者、后备干部、高潜质员工等
- 一线管理者、工厂/车间主任、基层管理者等

【课程时长】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

单元一：揭开面纱——走进色彩心理学的管理世界

单元目标：理解色彩心理学的基本原理及其在管理中的价值，完成个人色彩测评，激发学习兴趣。

一、开宗明义：管理困境与色彩解决方案

1. 新晋管理者的共同挑战：从“自己做”到“带领团队做”的转变之痛
2. 引入案例：分析一个因不了解下属特质而导致授权失败、执行力低下的真实管理场景
3. 提出核心观点：色彩心理学——一把打开员工内心黑箱的钥匙，实现精准管理的罗盘

二、理论基石：探索色彩与心理的奥秘

1. 色彩心理学的起源与发展：从卡尔·荣格的心理类型学说到的现代行为风格理论
2. 核心理论模型介绍：详述 FPA® 性格色彩或 DISC 等经典模型的四色分类框架
3. 四种色彩的深层心理驱动：阐述行为背后的动机（控制、完美、和谐、认可）如何影响工作表现

三、知己知彼：发现你的主导色彩

1. 现场测评：引导学员完成一份经典的性格色彩测评问卷
2. 色彩特质深度解读：分组（红组、蓝组、绿组、黄组）讨论本组色彩的优势、劣势及在管理中的潜在盲点
3. 分享与反思：各小组代表分享讨论结果，讲师进行点评与深化，引导学员思考自身管理风格与色彩特质的关系

讨论题：回顾您过去的工作经历，您认为您的上级或某位同事可能属于哪种主导色彩？他/她的管理或沟通方式有哪些特点？

课堂练习题：“色彩瞬间反应”：讲师念出多个情境词（如“截止日期”、“团队聚餐”、“创新方案”、“月度报告”），学员快速举起能代表自己第一反应的颜色卡片，并简要说明原因。

单元二：识人善任——基于色彩特质的精准授权之道

单元目标：掌握针对四种不同色彩特质下属的授权原则、方法与沟通要点

一、授权基石：为何对的人做对的事如此之难？

1. 授权的本质：不仅是分配任务，更是转移责任、激发潜能
2. 分析常见的授权误区：授权不足、授权过度、授权错位
3. 引入色彩视角：将下属的色彩特质作为授权决策的关键输入变量

二、量“色”裁衣：针对四色下属的授权策略

1. 对“红色”（指挥者）下属的授权：给予挑战性目标、明确最终成果与权限边界，采用“结果导向，放手去做”的模式
2. 对“蓝色”（思考者）下属的授权：提供详尽资料与清晰标准，给予充足的准备时间，采用“过程严谨，追求完美”的模式
3. 对“绿色”（支持者）下属的授权：从易到难逐步授权，强调任务对团队的意义，

提供持续的支持与鼓励，采用“情感支持，稳步推进”的模式

4.对“黄色”（影响者）下属的授权：赋予具有表现力和创造性的任务，设定阶段性检查点，公开表扬其贡献，采用“激发热情，宏观引导”的模式

三、实战演练：设计你的色彩授权计划

1.案例分析与分组讨论：提供一个包含四类色彩下属的虚拟团队案例，要求各小组为每位成员设计授权方案

2.角色扮演：学员两两一组，分别扮演管理者和不同色彩特质的下属，演练授权谈话过程

3.导师点评与优化：讲师观察并给予反馈，指导学员如何调整语言和非语言沟通，以匹配下属的色彩偏好

讨论题：如果您要授权一个需要高度细致和长期跟进的项目，您会选择团队中哪种色彩特质的下属？在授权过程中，您需要特别注意哪些方面？

课堂练习题：“授权卡片匹配”：将四类下属的特点描述和四类授权策略要点分别写在卡片上，打乱顺序，要求小组合作进行匹配，并说明理由。

单元三：驱动执行——运用色彩心理学提升团队效能

单元目标：学会运用色彩心理学进行有效沟通、激励、反馈与冲突调解，从而保障授权后的执行力。

一、沟通无碍：用对方的色彩语言说话

1.与四色下属的沟通要诀

对红色——简明扼要、直奔主题

对蓝色——数据详实、逻辑清晰

对绿色——语气温和、关心感受

对黄色——充满活力、给予舞台

2.理论联系：链接到沟通理论中的“编码-解码”过程，强调使用接收方偏好频道的重要性

二、激励与反馈：点燃不同色彩的引擎

1.四色下属的核心激励点

红色——挑战与掌控感

蓝色——精确性与专业认可

绿色——和谐关系与团队归属

黄色——公众赞扬与新鲜体验

2.基于色彩特质的绩效反馈技巧

对红色——直接指出问题并提供解决方案

对蓝色——用数据事实说话，对事不对人

对绿色——先肯定贡献，再委婉提出改进建议

对黄色——在公开场合表扬，在私下场合纠正

三、化解冲突：当色彩在团队中碰撞

1.分析团队内常见的色彩冲突组合（如红-蓝的节奏冲突，绿-黄的目标冲突）

2.策略：作为管理者，如何充当“色彩翻译”，促进不同特质成员间的相互理解与协作

3.综合案例研讨：一个因团队成员色彩差异导致项目推进受阻的案例，小组共同分析并提出解决方案

讨论题：当您的团队中一名“红色”下属与一名“绿色”下属因工作节奏问题发生争执

时，您会如何分别与他们沟通，以化解矛盾并促进合作？

课堂练习题：“一分钟激励”：每位学员随机抽取一个色彩角色卡，讲师给出一个通用激励场景（如“完成一个艰巨任务”），学员需在一分钟内，针对该角色设计一段激励话术。

单元四：融会贯通——制定你的团队色彩管理行动方案

单元目标：整合所学知识，完成一份个性化的团队管理与执行力提升行动计划，并建立持续应用的承诺。

一、回顾与整合：构建你的色彩管理思维导图

- 1.带领学员回顾两天课程的核心知识点：从识人、授权到驱动执行
- 2.引导学员绘制个人“色彩管理工具箱”，将工具与方法系统化归类

二、实战工作坊：我的团队色彩分析与优化计划

行动计划撰写：指导学员基于对自己现实团队的分析（可匿名进行色彩推测），撰写一份包含以下要素的行动计划：

- 团队成员色彩分布图
- 未来一个月，针对关键下属的至少两项授权改进措施
- 一项团队沟通或激励制度的优化建议
- 一项个人管理风格的调整计划

三、承诺与启航：从知道到做到的跨越

- 1.小组分享与承诺：学员在小组内分享自己的核心行动计划，并做出实施承诺
- 2.建立学习伙伴制度：鼓励学员结成对子，在课程结束后相互督促、交流实践心得
- 3.课程总结与寄语：强调管理的艺术在于灵活运用，鼓励学员成为善用“色”眼、赋能团队的卓越管理者

讨论题：在将色彩心理学应用于实际管理的过程中，您预见到最大的挑战会是什么？您计划如何克服它？

课堂练习题：“30秒电梯演讲”：每位学员用30秒时间，向全班分享自己回到工作岗位后，将要立即付诸实践的第一个具体行动。

课程小结：量“色”授权，有的放矢地执行！