

当培训遇上剧本杀系列——《隐秘的角落》

主讲：高剑

【课程时长】1天（6小时/天）

【适用人群】中基层管理干部

【课程卖点：为什么要将培训结合剧本杀？】

00后步入职场，新生力量势不可挡90后日臻成熟，接手管理顺理成章。

传统培训模式无法激活年轻一代，亟待内容创新、形式创新、体验创新……

因此，集“沉浸式+游戏化+理论学习”于一身的剧本杀培训顺势而生，掀起新一轮培训模式创新的风潮。

培训导师身兼剧本杀DM（主持人）一职，在传统管理培训课程展开的同时进行剧情演绎。以全员沉浸式体验教学激活课堂氛围，让学员在特殊的氛围中，带入角色成长经历和心路历程，感悟实战管理的真谛，为参训学员带来不一样的体验感和新奇感！

有的学员会担心：培训剧本杀里真的会有杀人事件吗？

培训剧本杀里的“杀”不一定指的是“杀人”。其实，在企业经营和团队管理中，因为使用了错误的管理决策和沟通方式，“杀死”的并不是员工的肉体，而是人心。

无需刀枪，不用流血，让员工对上级领导的信任、对工作的激情、对组织的热爱，谈笑间灰飞烟灭。

还有比这更残忍的事情吗？还有比这种更高级的“杀”吗？

然而这种残忍和高级的“杀”，却经常在不成熟的管理干部身上见到。

某些管理干部对此熟视无睹，曰“杀”而不知！

这是一件多么触目惊心的事！

当然，这种“杀”不一定是一刀毙命，往往是一刀，一刀，再补一刀，直至把员工的“心”杀得心灰意冷、死而后已。

从某种意义上，管理干部“杀”员工实际上就是自毁长城，自己团队的员工都被自己“杀死”了，自己的职业发展前景也就结束了，因为他/她无法胜任更高的管理职责。

管理干部都自“杀”了，员工们的忠诚感和向心力都没了，企业还能走得长远吗？

这难道还不值得企业和所有管理干部们去警惕吗？

【课程解决问题：中基层管理干部的痛点】

在一个公司或团队里，领导和员工本来应该在同一战线，共同前进为集体创造更大价值，而很多时候往往变成了对立面，相互不理解，成为彼此的痛点——“你怎么就是不懂我？”

换人就能解决问题吗？领导和员工是同一风格就好吗？如何提高管理沟通效率？……

在今天的剧本杀中，我们就从不同视角切入、不同角色代入、观察记录、情景还原等等声情并茂的演绎过程中，更深刻具体地体悟了管理学知识。

这比普通的课堂教学形象生动有趣多了全情投入，在玩中学习，玩中感悟。

我们的课程中也包含了沟通工具的现场训练，可是比工具更深得人心的，是人与人之间的

心灵链接，是换位思考，是将心比心。这种共情能力是促进有效沟通的不二法门。

今天的课程中，学员们有机会带入不同的角色视角，真正的“换位”，来了解一下那些不为他人知晓的“隐秘的角落”。

【剧情线】

一、剧本故事背景：

朝盛集团第一事业部的中基层管理干部的 2022 年度人才测评和 360 评估在历经半个月的时间后终于结束了，经过了严格的评估（团队工作业绩评估、团队稳定性评估、360 评估、人才测评结果）后，集团高层惊讶地发现几个原本被看好的高潜力干部人选竟然都没出现在晋升名单中，于是，集团高层让 HR 部门去详细地了解背后的真相……

二、角色人物

牛大壮：销售部主管。25 岁。东北 183 壮小伙儿。工作节奏快，做事风风火火。特别擅长哄客户开心，很擅长调动气氛。不过压力大的时候，脾气就不太好。在一次集团年会中给高层留下了非常深刻的印象（酒量好，爽朗，拉着董事长狂饮了三杯）

苏楠：客服部主管。26 岁。苏州人士。温文尔雅，不急不躁。连续三年都是客服之星，曾经帮公司解决了非常头疼的客户投诉，为集团挽回了口碑。给集团高层留下过非常好的印象。虽然是刚从一线晋升上来的新主管，但集团高层都很看好他的未来。

秦奋：运营部主管。31 岁。河北保定人。大学毕业后就一直在集团工作，给高层的印象是为人谨慎，做事稳重，虽然有点不苟言笑，但无伤大雅。

蒋潇潇：行政部主管。33 岁。北京人。公认的“铁娘子”、“女强人”。行事风格勇猛激进，眼里不揉沙子。

尚诗雨：管培生。22 岁。北京人。985 名校本科毕业生。年轻有活力，美丽又时尚。曾在大学学生会担任文艺部部长。

李雷：管培生。22 岁。河北保定人。985 名校毕业生。高大帅气。曾在大学时担任校篮球队的队长。

【教学线】+【工具线】

讲师讲解+工具实操+解决方案输出

一、如何知人心？

- 1、方法论：“裸心会”的设计方法及效果评估
- 2、管理工具：《“裸心会”实操步骤》一览表
- 3、应用场景：解决团队内部/跨部门的沟通信任难题
- 4、能解决的问题：降低一线员工/关键人才的流失率、提高团队内部的无障碍沟通效率

二、如何懂人性？

- 1、方法论：
 - (1) 瑞士洛桑商学院的工作成就动机研究
 - (2) 基于马斯洛需求金字塔模型的激励方案设计
- 2、案例分析
- 3、管理工具：《工作成就动机测评表》、马斯洛需求金字塔模型
- 4、现场研讨+现场输出：如何制定出符合适用于所有人的人性激励完美方案？

三、如何正确“沟通”——结构化倾听与积极回应

1、结构化倾听与积极回应

➤ 在沟通当中，有一个非常重要的概念叫做：结构化倾听

即：

- (1) 事实
- (2) 情绪

- (3) 对方预期自己做出的下一步行动
- 领导交代的任务不仅仅是表面的字面意思，背后还有可能有若干的内容需要在自己做了结构化倾听后，做进一步的积极回应。
 - 案例分析
- 2、不仅要理解得对，还要理解得深。

【从“知道”到“做到”】

训后学习任务：每位学员需提交自己设计的某一种场景（新团队、大家近期压力很大、团队内部有矛盾、跨部门之间协同有问题、季度常规复盘）的裸心会的操作流程