

# 《管理心理：心理学在团队管理中的应用》

主讲：陈少胡老师

## 【课程背景】

你是否遇到过这样的管理瞬间：同样的任务布置，有的成员干劲十足，有的却敷衍了事；精心设计的激励方案，效果却总不达预期；团队讨论时一片沉默，执行时却问题频出……很多时候，管理的瓶颈不在于流程或技术，而在于对人心的理解与把握。

《管理心理：心理学在团队管理中的应用》为您开启一次深入管理实战的“心理解码”之旅。我们摒弃晦涩的概念，直接将社会心理学、认知心理学、动机理论等经典成果，转化为管理者每天都能使用的诊断工具和沟通语言。

在两天高浓度、强互动的学习中，您将从“揣测行为”跃升至“理解模式”，从“应对问题”进阶到“预防问题”。通过大量真实的案例剖析、情景模拟和工具演练，您将亲手破解那些熟悉的团队管理难题，掌握激发个体潜能、凝聚团队合力、平稳推动变革的核心心法。这不仅是一门课程，更是一套让管理变得更具预见性和创造性的思维操作系统。

## 【课程收益】

- 1、洞悉人心：运用核心心理学原理，诊断团队成员行为背后的动机与需求。
- 2、有效干预：掌握至少5种基于心理学的沟通、激励与冲突管理工具。
- 3、优化氛围：设计并实施促进团队心理安全、信任与高效协作的微行动。
- 4、推动变革：运用心理模型引导团队积极适应变化，化解变革阻力。

## 【课程对象】

管理层、高潜员工

## 【课程时间】

1-2天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 模块一：课程导入——管理者的心理学第一课

#### 1.1 核心破冰：管理困境与心理盲区

**1.1.1 互动练习：“我最头疼的管理瞬间”**（小组分享与归类，引出心理学必要性）

1.1.2 知识导入：什么是管理心理学？从“管行为”到“懂人心”的范式转变

#### 1.2 课程地图与学习契约

1.2.1 讲解：两天课程核心逻辑与收益图谱

**1.2.2 互动共建：制定我们的“课堂心理安全公约”**

### 模块二：解码个体差异——知人善任的心理学基础

## 2.1 人格特质与工作行为

2.1.1 理论精讲：大五人格（OCEAN）与管理工作场景的关联

2.1.2 案例分析：“为什么他对反馈的反应总是过激？”——基于神经质维度的分析

**演练：**简易行为观察法，快速判断团队成员的主导特质

## 2.2 动机与需求：驱动行为的深层引擎

2.2.1 理论精讲：麦克利兰成就动机理论、自我决定论

2.2.2 案例对比：“高成就者” vs. “高归属者”的不同激励策略

**练习：**“需求清单排序”——模拟与下属进行动机探寻的对话

## 模块三：高效沟通的心理学艺术

### 3.1 建立心理安全与信任

3.1.1 模型讲解：哈佛大学“心理安全”四阶段模型

3.1.2 视频分析：观看一段团队会议片段，诊断心理安全水平

**练习：**设计并演练一次“失败复盘会”的开场白

### 3.2 基于认知心理的反馈与指导

3.2.1 原理剖析：认知偏差在管理中的体现（如基本归因错误）

3.2.2 工具学习：GROW 模型与“事实-影响-期望”反馈法

**角色扮演：**针对“屡犯同一错误的下属”进行辅导对话练习

### 3.3 倾听与影响力

**3.3.1 技巧学习：**3F 倾听（事实、感受、意图）与共情回应

**练习：**“两两倾听挑战”——处理下属的情绪化抱怨

### 第一天回顾与行动

互动与产出：“我的管理心理觉察日记”（学员绘制第一天学习的心智图，并拟定一个明天即可应用的行动点）

## 模块四：塑造高效团队——社会心理学在团队建设中的应用

### 4.1 团队角色与动态

4.1.1 理论精讲：贝尔宾团队角色理论

4.1.2 团队诊断：分析现有团队的角色齐备度与平衡性

**情境设计：**为“开拓型”和“执行型”角色设计不同的任务授权方式

### 4.2 管理团队冲突与决策

4.2.1 原理剖析：冲突的来源（任务、关系、过程）与社会懈怠、群体思维

4.2.2 工具学习：托马斯-基尔曼冲突处理模型

**模拟演练：**引导一次关于“资源分配”的团队冲突解决会议

## 模块五：激励与赋能——驱动行为的心理策略

### 5.1 超越胡萝卜与大棒

5.1.1 理论精讲：赫茨伯格双因素理论、期望理论

**案例研讨：**为什么加薪后，员工的积极性只维持了三个月？

**工作坊：**设计一份针对“Z世代”员工的“非货币激励菜单”

## **5.2 培养成长型思维**

5.2.1 概念导入：固定型思维 vs. 成长型思维（卡罗尔·德韦克）

5.2.2 语言转换：将固定型思维的管理话语转化为成长型思维

**练习：**为下属设定一个兼具挑战性与支持性的“学习型目标”

## **模块六：引领变革——组织变革中的心理领导力**

### **6.1 理解变革阻力**

6.1.1 模型学习：库伯勒-罗斯变革曲线与沙因的变革理论

6.1.2 自我反思：回忆一次自身经历的变革，画出自己的情绪曲线

### **6.2 引领变革的沟通与行动**

6.2.1 策略学习：如何沟通“坏消息”？变革愿景的心理学描绘

**综合演练：**模拟一场“部门重组”的团队沟通会，应用 1-5 天所学技巧

**课程总结与知行合一**

### **6.3 课程总回顾与个人行动计划**

6.3.1 互动：“能量环”分享——最大的一个收获与一个行动

6.3.2 工具交付：《管理心理学核心工具卡》电子版

6.3.3 结营仪式：签署个人《21 天管理心理实践行动承诺书》