

《从“孤勇者”到“共赢者”》

跨部门沟通与协作

主讲：鄢雷老师

【课程背景】

入职满一年的应届毕业生，已从“单一岗位执行者”逐步参与跨部门项目或协作（如市场与营销的联动、技术与产品的对接等），却常因“半成熟”的应届生身份而面临着不敢主动沟通、不懂协作技巧、怕冲突/背锅等问题，最终陷入困境：要么任务推进卡壳，要么成了“背锅侠”，甚至因协作摩擦影响团队关系与职业信心。

本课程聚焦跨部门沟通协作的核心痛点，助力学员从被动参与转向主动共赢。

【课程收益】

- 认知突破：理解跨部门协作的本质是“价值交换+规则共识”，不再因怕麻烦、怕冲突而逃避沟通；
- 能力提升：掌握“破冰共情、需求对齐、风险共担”的跨部门沟通三步法，高效推进协作任务；
- 工具落地：学会用《跨部门协作需求表》、《风险预判清单》等工具，让协作从靠人情变靠方法；
- 信心建立：通过场景模拟与实战，消除跨部门沟通恐惧，敢主动争取资源、解决冲突。

【课程特色】

场景案例：案例均来自入职1年左右的毕业生的真实协作难题，通俗易懂；
即学即用：每个部分配套可直接复制的工具表单/话术模板，课后立刻能用；
现场实战：50%时间用于小组讨论、情景模拟，讲师点评，把课堂变成工作实战。

【课程对象】

企业中入职满一年的应届毕业生（工作年限1-1.5年，开始涉及跨部门协作或即将参与跨部门重要项目）

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

第一部分：认知破冰——跨部门协作，到底卡在哪？

核心痛点：为什么“跨部门协作比自己干还累”？

互动共鸣：你经历过的跨部门“坑”

小组讨论：你最头疼的一次跨部门协作是什么？卡在哪了？（每组选1个典型案例分享）

讲师总结：入职1年的员工常见3大协作困境——不敢提需求、权责分不清、进度不同步

本质认知：跨部门协作=价值交换+规则共识

案例：市场部与研发部门如何从对抗走向协作共赢——揭示价值交换的底层逻辑

结论：跨部门协作不是求帮忙，而是基于共同目标的资源/价值互换

实战演练：识别协作中的“角色与诉求”

情景卡练习：如何向其他部门要到工作开展所需要的信息或资料

讲师点评：帮助学员建立站在对方部门角度想问题的意识

第二部分：常用工具——跨部门沟通的“三板斧”

核心目标：掌握敢沟通、会表达、能推进的具体方法

1、第一板斧：破冰共情——先拉近距离，再谈事

工具：协作破冰话术公式：肯定对方价值+共情处境+引出需求

示例：你有一个紧急需求，需要相关部门下班前给你一份输出，你会怎么做？

练习：用公式演练“找其他部门要资源”的场景，小组互评

2、第二板斧：需求对齐——把模糊需求变成清晰动作

工具：《跨部门协作需求表》（包含6大核心项）

案例：产品部如何让研发部清晰、准确的按自己的要求去做产品的开发设计

练习：小组用《需求表》拆解“跨部门活动策划”任务，明确各环节协作要求

3、第三板斧：风险共担——提前避坑，减少甩锅

工具：《跨部门协作风险预判清单》（列出可能延迟的环节、责任归属、备选方案等）

案例：某部门如何通过备用方案避免出现的潜在风险

练习：针对跨部门活动策划任务，填写《风险清单》，讲师点评

第三部分：长效协作——从单次配合到长期共赢

核心目标：从被动应对转向主动构建协作优势，形成可持续的跨部门人脉与合作机制

1、认知升级：跨部门协作的“长期价值”≠“单次任务”

结论：跨部门协作的本质是一价值积累

核心方法：让对方记住你的价值、建立低成本沟通渠道、预判隐形需求

案例：同一件事，不同的应届生，为什么在跨部门协作中得到的结果不同？

2、跨部门关系维系的三种方法

三步关系加固法

如何制作人脉地图

构建提前预防机制

案例：在跨部门沟通中如鱼得水的应届生的典型特质

演练：现场绘制自己的人脉地图并用不同的话术和“人脉”沟通

第四部分：实战演练——从纸上谈兵到协作高手

1、核心目标：在模拟场景中检验方法，修正问题

情景模拟：跨部门协作全流程演练

任务设定：各小组抽签获得“跨部门任务”，用上午所学工具推进协作

过程：小组内部分饰不同部门角色，模拟“需求提出→协商→执行→复盘”全流程

2、复盘优化：从演练到实战的改进

小组自评：我们的协作哪里好？哪里有问题？

总结：跨部门协作的黄金心法—主动不越界，协作不甩锅，共赢不抢功

3、课后行动：把方法带回工作

行动任务：请学员选一个跨部门协作任务，用培训的工具推进，并做好记录和反

馈