

# 《职场“破圈”的钥匙：懂得与不同层级之人的沟通》

## 高效能沟通管理

主讲：鄢雷老师

### 【课程背景】

入职满一年的应届毕业生，已从“职场萌新”过渡至“半熟职场人”，却常陷入沟通“瓶颈期”。

- 向上汇报总因抓不住重点，被要求反复修改；
- 平级协作时因不懂借力与共赢，引发摩擦甚至矛盾；
- 若涉及带实习生或小范围任务分配，又因缺乏引导方法，陷入自己干更省事的低效循环。

本课程聚焦向上“要认可”、平级“要协作”、小范围向下“要效率”三大核心场景，助力学员突破沟通卡点，加速从执行者向协同者转型。

### 【课程收益】

- 向上管理：掌握“高效汇报+精准要需”技巧，让领导快速感知你的专业度与靠谱感，提升职场信任值与资源获取能力；
- 平行管理：学会“共情破冰+价值交换”方法，轻松化解跨团队/部门协作摩擦，从被动配合者升级为主动共赢者；
- 小范围向下管理（含带新人、任务分配）：能用“清晰交代+正向反馈”的方式，让带新人、分任务更高效，初步建立小团队影响力；
- 底层能力：培养“结构化表达+共情倾听”的核心沟通思维，让职场各类场景的沟通更从容、更高效。

### 【课程特色】

- 真实场景：案例均萃取自应届生团队的真实困惑（如、汇报总被打断、协作时被甩锅、新人教不会等）；
- 即学即用：每个模块配套可直接复制落地的工具，课后立刻落地；
- 训战结合：小组讨论、情景模拟，讲师即时点评纠错，让课堂成为“职场沟通预演现场”。

### 【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，处于从新人到熟练执行者的过渡阶段）

### 【课程时间】

1 天（6 小时/天）

### 【课程大纲】

#### 第一部分：向上管理—让工作“被看见、被认可”

核心痛点：汇报没重点、猜不透领导需求、不敢争取资源/反馈

1、认知：向上沟通=价值精准传递

互动：你最近一次向上汇报，领导的第一反应是什么？

**案例：某员工向上做工作汇报时所遇到的常见卡点**

结论：根据领导类型（结果型、细节型、放权型、激情型）快速调整沟通策略（如对结果型领导，优先说结论+核心数据）。

**2、工具：3 句话高效汇报公式**

公式：结果（1句话）+关键行动（2-3个核心动作）+需求/风险（1个请求/疑问）。

**示例：**某员工如何通过高效汇报公司获得上级的信任

**练习：**用公式重新组织工作汇报的逻辑和结构，小组之间进行互评

**3、思考及练习：**如何聪明的向上级要资源/要反馈？

**案例：**想申请外出参加某个行业培训，怕领导觉得浪费钱和时间

方法：先给价值+再提需求

**模拟：**学员分饰领导、员工，练习申请培训、要项目支持、要负面反馈等3类场景

景

## 第二部分：平行管理——从“协作摩擦”到“共赢增效”

核心痛点：在跨部门/团队协作时，不敢提需求或总被推诿、没话语权

1、认知升级：平级沟通=资源交换+情绪共鸣

互动：你和同事协作最头疼的事是什么？（如对方拖延、权责不清、态度敷衍等）。

**案例：**某员工向其他部门寻求支持，对方总说忙，怎么破？

**2、工具：**协作破冰三步法

第一步：共情拉近距离

第二步：明确价值交换

第三步：降低行动成本

**实战：**各组选择“跨部门协作难题”（如向其他部门要数据、要物料等），用三步法设计沟通话术。

3、场景突破：化解“隐性冲突”

**案例：**某同事总在会上否定和质疑你，但私下不说原因，怎么办？

方法：私下破冰+明确规则

**模拟：**练习“冲突破冰”对话，讲师点评“共情度+措辞技巧”。

## 第三部分：小范围向下管理——从“自己干”到“带着干”

核心痛点：带新人没方法、任务分配总返工、不敢给负面反馈。

1、澄清：小范围向下沟通=目标对齐+能力传递

互动：“如果让你带新人/分配小任务，你最担心什么？”（投票选出：怕教错、怕对方不配合、怕没权威等）。

**案例：**新人总做错事，你是直接帮他改，还是批评他？

**2、工具：**任务交代四步法

第一步：明确结果

第二步：拆解动作

第三步：确认理解

第四步：提供支持

**实战：**学员分组，用四步法向“新人”交代工作任务（如整理会议纪要、做数据统计等）。

3、场景突破：如何给下属/新人“建设性反馈”

**案例：**新人做的PPT逻辑混乱，但态度积极

方法：汉堡法（表扬行为+指出不足+给建议）

**模拟：**学员练习用“汉堡法”给出工作失误、进度缓慢、态度需改进等反馈