

**8位性格各异的员工与经理，**

**这里没有坏人，他们都很努力，为何还是不欢而散？**

**员工为什么沉默？**

**沟通为什么没效？**

专为**企业中基层管理**研发

《高绩效团队打造版》

管理系列

# **时长：**1 天，最佳人数：20-50人

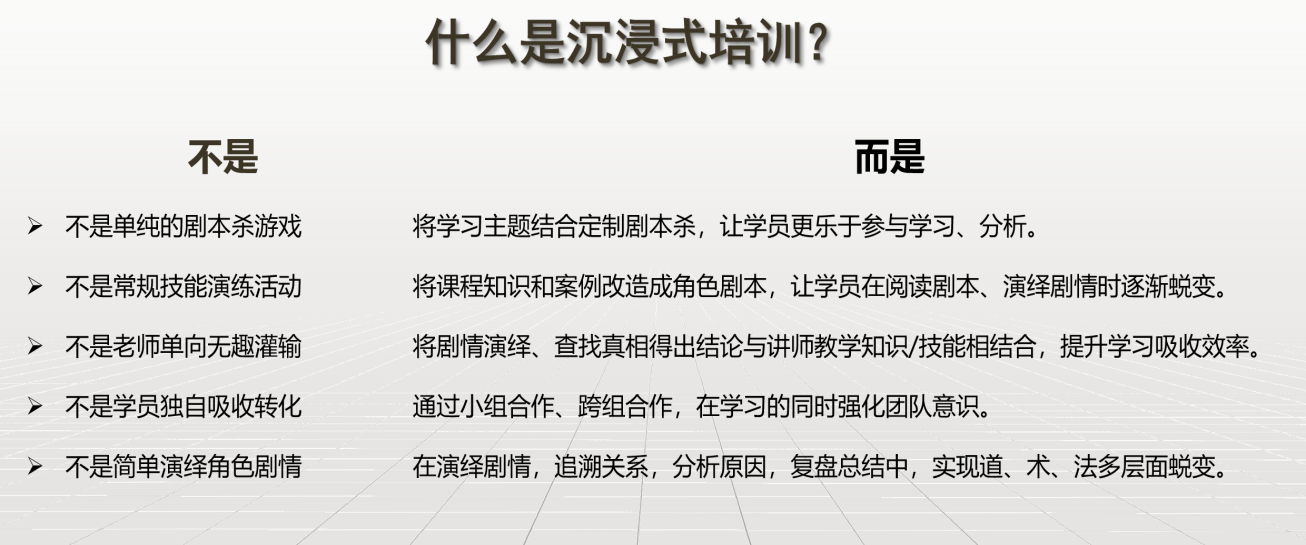
# 0.5天沉浸式培训，在乐趣中领悟管理真谛，转变管理者意识，提升学习状态；

# 0.5天课程讲授，系统学习并掌握管理技能，有效做到将理论与实践相结合。

沉默的真相

**沉浸式培训介绍**

1. **它是什么？**



**二、学习路径？**



**《沉默的真相》**

**【沉浸式版权课程】**

**课 程 背 景--管理不关注“人”，就是走流程！**

* 市面上领导力课程很多，但能提升管理者对员工情绪状态感知能力的课程很少！
* 学再多沟通技巧、辅导方法、激励手段，却因忽视员工情绪状态，收效甚微！
* 管理者与员工本为一体，却时常产生误会、隔阂，最终走向关系破裂！

**【他们很困惑】**

为什么一直很努力的员工突然要离职？

为什么我尽心去辅导，却被反感？

为什么相处越久，员工越是沉默？

……

**【他们很需要】**

一门能帮助其调整“管理”认知，提升员工状态感知力，掌握“常见问题”员工沟通方法的课程！

**课 程 价 值--关注员工状态，确定应对方案，解决管理难题**

本课程将沉浸式剧本培训与面授辅导相结合。运用新颖的学习方式，激发学员的学习兴趣及动力，**提升培训效果及满意度。**

**【沉浸体验学习】**通过角色带入、场景体验、模拟演绎及复盘输出；引导学员从场景中体验从管理行为到结果的全过程，进行自我觉察和反思。

* 引导学员从剧情中感受管理行为的影响力，**实现管理意识的改变；**
* 灵敏感知员工工作状态，掌握不同类型员工的识别及管理方法，**提升管理效率的同时减少人员流失；**
* 通过系统场景演练及展示管理中各环节要点，**提升实践有效性，降低知识迁移难度。**

**【面授实践固化】**根据沉浸式体验剧情针对性设置“高绩效团队管理”主题课程，及“情景领导力提升”“DISC高效管理”两大延伸拓展方向课程，延续主题，帮助学员深度理解，并掌握方法。

**课 程 介 绍--转变意识 发现问题；掌握方法 针对赋能**

* **故事背景**

这是一家综合型的销售公司，销售团队作为公司主力，分为电话销售、大客户销售等多个销售团队。 随着团队规模的日益壮大，很多在工作岗位表现优异的销冠在完成对应考核后，提拔了**一批团队的管理者**。 同时，公司近期启动活水机制（内部调岗），有**一批优秀的在岗员工**启动内部调岗。

**他们都很优秀、努力，为什么仍有误解、冲突？甚至导致群体离职？**

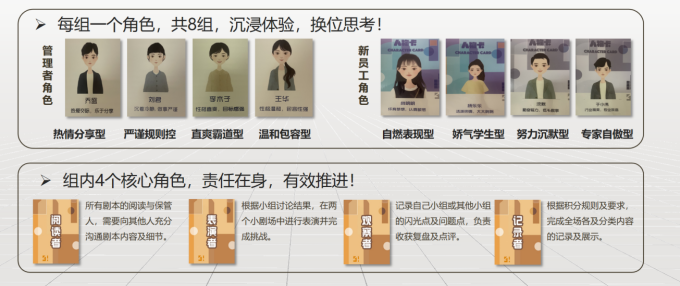
让我们一起揭开真相……

* **体验要点**
* 怎么做到关注人，从关注事到关注人的转变！
* 人的情绪怎么感知，从行为、状态敏捷感知员工变化。
* 感知到不同性格的员工；
* 不同的情绪又要怎么去沟通，发挥领导能力呢？
* **内容展示**

**【模块一】沉浸式学习体验-- 转变意识 发现问题 （3H）**

**一、角色认领： 根据性格选角色，剧本引导沉浸体验**

* 演绎角色（管理及员工各4个）--根据性格选定角色，沉浸体验
* 组内角色（1-4个角色）：组内破冰并进行精细分工



1. **演绎体验：演绎感悟+自由实践，借假修真**

**【第一幕】吐槽大会--**员工、下属纷纷组队吐槽不满，提出调岗要求，到底为哪般？

* 陷阱一：你是否能在缺点中，也能发现员工的亮点？换人就能解决问题吗？

**【第二幕】自由面谈--**有效沟通，挖掘员工信息，确定任用意愿

* 陷阱二：你有主动关注员工更多信息的意识吗？你知道这些信息对于管理的价值吗？

**【第三幕】突逢辞职--**四对离职案例，尝试分析并制定对策

* 陷阱二：你是否能从只言片语、日常信息中发现员工不满？找到解决问题的办法？

**【第四幕】辅导闯三关--**自由演绎，“打动”员工，驱动他们继续前行！

* 陷阱四：用千篇一律的方法对付千人千面的员工？沟通只会就事论事？

**小结：**揭露“真相”，转变思维，发现管理中，对“人”情绪/状态识别的重要性。

**【模块二】复盘及延伸学习-- 掌握方法 针对赋能 （3.5H）**

掌握方法，针对赋能：贴合实际工作场景，匹配体验案例分析，有效转思维提技能

1. **学员复盘：经验沉淀与运用转化（1H）**
2. **观摩视频1：**她的好为什么不被理解--《假日暖洋洋》
3. **（一）角色觉察—**各组分析角色心路历程，发现员工沉默的真相；

**（二）自我觉察—**反思体验及行为表现，结合实际沉淀改善计划；

**观摩视频2：**如何帮助他人走出情绪--《头脑特工队》

**（三）管理建议--**针对四种常见员工类型，提供管理建议。

**二、延伸课程：打造高绩效团队（2.5H）**

导入：一个根本--管理的根本目标：高绩效

**（一）思维转变篇—三大管理认知误区**

* 管人到底管什么？--行为、预期、驱动力
* 领导力从哪里来？--领导力是什么、领导力评估标准
* 管理的三大要务？--管理、领导、执行

**（二）情景赋能篇—知人善用，有效驱动**

**1.深度了解员工，分配任务更有“章法”**

【任务下达3步法】识别人才--匹配任务--获取承诺

**【识别人才】2个工具**

* 工具一：用colors性格特质分析及应对策略
* 工具二：用《员工驱动盘点清单》识别能力与意愿
* 工具三：用ORID基于事实做行为反馈，牵引任务

**学习活动1--**挖掘ta引以为傲的成功故事，并分析她的能力、品质等优点

**观摩视频3：**如何“不尴尬”地夸奖对方--《玉骨遥》

**【任务分配】3个问题**

* 核心三问：基于任务，谁有能力？基于发展，谁有潜力？基于员工，谁有意愿？

**学习活动3--**案例研讨，为员工派活

**【获取承诺】3个工具，3个方法**

* 工具一：用GROW模型推进制定执行计划
* 工具二：用Smart理清任务目标
* 方法：基于性格色彩，说好任务价值；发现员工的不满；说服员工接受任务
* 工具三：用“身份五问”明确当前目标与行为，减少困扰

1. **学习活动4--**运用以上工具，将案例任务下派给组内指定成员，获取对方行动承诺。

**2.内、外驱动两手抓，系统激励员工持续行动**

1. 【知识导入】

* 全面激励理论：全员、全程、全要素

【内外驱动系统】

* 主要驱动分析：自驱型、他驱型、都不行
* 佛系员工分析：有矛盾、有资源、没欲望
* 激励场景下管理者定位：观察员、政委、偶像

**【像政委一样满足ta/内部驱动匹配】：1个盘点工具，1套沟通技巧**

* 工具一：马斯洛理论与用《驱动资源盘点表》
* 方法一：基于性格特点的，需求延迟沟通技巧

**学习活动5--**盘点组织现有驱动资源

**【像偶像一样影响ta/外部驱动牵引】：驱动升维**

* 方法一：需求迁移

**学习活动6--**加薪需求的替换方案（头脑风暴）

* 方法二：虚实结合，引导ta关注更高层需求

1. 提升归属感--团队愿意建设与绘图拆解

**学习活动7--**团队愿景设计

* 提升认同感--发挥所长，享受工作（成就感）：4步法
* 提升成就感--价值牵引闭环流程：引导--体验--证明--阶段满足

**观摩视频4：**多维着手，进行全体激励--《芈月传》

**三、学习回顾--工具串讲回顾**

**【模块三】课后实践--配套实践工具表，请咨询老师**

* **现场与反馈（部分）**

