心理学在员工激励和团队管理中的应用

The Application of Psychology in Employee Motivation and Team Management

|  |  |
| --- | --- |
| **讲师/Lecturer：**蒋老师 | **费用/Price：**¥4800元/人 |

**课程排期/Scheduling**

**广州：2024年11月13日-14日**

**北京：2024年12月05日-06日**

**深圳：2024年12月11日-12日**

**上海：2025年03月26日-27日**

**北京：2025年05月21日-22日**

**深圳：2025年06月18日-19日**

**上海：2025年07月23日-24日**

**北京：2025年08月13日-14日**

**广州：2025年09月24日-25日**

**上海：2025年11月12日-13日**

**深圳：2025年12月24日-25日**

**课程概述/Overview**

**课程背景：**

在当今瞬息万变的商业环境中，员工是企业最宝贵的资产。然而，如何有效激励员工、提升团队凝聚力，成为众多企业面临的重大挑战。心理学作为一门研究人类行为和心理过程的科学，为企业提供了全新的视角和方法。知名企业创始人如马云曾言：“员工离职的原因林林总总，但只有两点最真实：钱没给到位，心委屈了。”这深刻揭示了员工激励与团队管理的核心痛点。而员工激励和团队管理也成为企业发展的核心议题。

本课程将深入探讨心理学在员工激励和团队管理中的应用，帮助企业领导者和管理者更好地理解员工需求，激发员工潜能，提升团队绩效，为企业管理者提供一套科学、实用的员工激励与团队管理方案，助力企业打造高效、和谐的团队氛围。

**课程收益：**

1.深度洞察：掌握员工心理，精准识别员工需求与动机

2.策略激励：运用心理学原理，设计高效员工激励方案

3.团队协作：增强团队凝聚力，提升团队协作效率

4.冲突化解：学会运用心理学技巧，有效化解团队冲突

5.满意度提升：提高员工工作满意度，增强员工忠诚度

6.文化塑造：助力企业打造积极向上的企业文化

**课程大纲/Outline**

**第一章：心理学基础与员工激励原理**

一、心灵探秘——了解心理学基本概念和理论

1.员工心理需求分析

2.物质需求与精神需求的平衡

3.职业发展需求与社交需求的满足

4.不同年龄段、不同性别员工的心理差异

二、员工心理特征的具体识别

1、趣味测试员工的不同个性特征——MBTI的应用

2、团队最佳配合的行为模式识别——PDP领导力风格测试

三、激励密码——解析员工激励的心理学原理

1、综合激励策略——集成目标设定、绩效评价、反馈机制以及个性化激励方案

1)目标设定与追踪——保持工作方向感

2)公正公平的评价体系——增强员工对激励措施的信任感

3)及时有效的反馈机制——提供匿名或开放的沟通渠道，促进双向沟通

4)个性化激励方案设计——满足多样化需求

5)数据分析与报告——评估激励策略的有效性，为未来的激励政策调整提供数据支持

2、激励策略的类型与实施

1)物质激励与精神激励的结合

2)长期激励与短期激励的协调

3)个性化激励方案的制定

四、需求洞察——识别员工不同层次的需求的NLP逻辑层次图

五、运用情压管理技巧辅导员工

1.识别员工的情压心理问题并针对性疏导

2.觉察员工心理冰山，了解情绪背后根本原因

3.激活员工状态的 “优点轰炸”分享法

4.态度就是竞争力，帮助员工重塑积极心态

**第二章 运用心理学技术提升团队激励**

一、提升团队激励的三大策略

1.奖励艺术——设计有效的奖励机制

2.目标驱动——设定明确的工作目标

3.成长助推——提供员工发展机会

二、运用心理学激励员工的七大方法

1. 信任激励法——明确表达和适度授权

1)明确沟通，使用正面语言

2)适度授权，确保他们有足够的自主权和决策权，提供必要的支持和资源

3)建立信任文化，鼓励员工分享想法和意见，增强团队间的互信

2. 职务激励法——及时提拔德才兼备员工

1)明确晋升标准，基于员工的德才表现，如工作绩效、领导力、团队协作等

2)定期评估，识别出德才兼备的员工，并为他们制定个性化的职业发展计划

3)提供培训和发展机会，内部培训、外部课程、导师制度等，以支持他们的职业成长和晋升

3. 目标激励法——明确且可行的目标

1)设定SMART目标，确保目标具有挑战性但又不至于遥不可及

2)分解目标：将大目标分解为一系列小目标或里程碑，以便员工能够逐步完成并感受到进步。这有助于保持他们的动力和积极性。

3)跟踪和反馈：定期跟踪目标的进展情况，并为员工提供及时的反馈。这可以帮助他们了解自己的工作表现，并根据需要进行调整。

4. 荣誉激励法——增强荣誉感与成就感

1)设立荣誉制度，荣誉证书、奖杯、公开表扬等

2)举办庆祝活动

3)展示员工的优秀成果和贡献，如通过公告板、企业网站、社交媒体等渠道

5. 情感激励法——营造和谐工作氛围，提高满意度

1)建立情感联系：通过关心员工的个人生活和情感需求，建立与他们的情感联系

2)组织团建活动：定期组织团建活动，如户外拓展、聚餐、文化体验等

3)提供福利和支持如健康保险、弹性工作制度、员工关怀计划等

6. 参与激励法——满足归属感和尊重需求，增强主人翁意识

1)鼓励员工参与决策：在制定重要决策时，邀请员工参与讨论和提供意见

2)建立员工建议箱

3)分享公司愿景和目标，增强他们的主人翁意识和责任感

7. 成长激励法——帮助员工提升能力，实现自我成长

1)制定个性化发展计划

2)提供学习资源

3)设立晋升通道

演练环节：请根据以上7种展开研讨，设计优化计划组内分享，并提出更多方案

**第三章 团队建设与NLP简化心理学应用**

一、凝聚之核——打造团队共同价值观

1、价值澄清：通过问句引导，帮助成员明确个人及团队的核心价值

2、利用NLP的视觉化技术，共同描绘团队未来蓝图，增强归属感

二、沟通桥梁——优化团队沟通模式

1、倾听艺术：运用NLP的层次倾听法，深入理解对方言语背后的情绪与需求

2、结构化表达训练，确保信息传递准确无误，减少沟通障碍

三、合作密码——促进团队协作

1、角色认同：通过角色扮演与情境模拟，加深成员对团队角色的理解与认同

2、协同思维：运用NLP思维模式转换技术，培养团队共同解决问题的思维方式

**第四章 运用教练技术的智慧建立正面思维**

一、常见的五大员工心理问题的识别

1.压力过大——导致员工出现易疲劳、情绪低落、记忆力下降、创造力减退

2.职业枯竭综合症——消极怠工，精疲力竭和身心憔悴的症状

3.突发性心理危机

4.情感与家庭问题导致的心理困扰

5.职业角色与生活角色转换困难——引发家庭或人际冲突，或者自我认同危机

二、教练技术的四大智慧支柱

1、建立与自己、与他人的亲和感

2、确立自己的理想成果——局限问题还是放眼未来

3、提升觉察和感官敏锐性——有觉知地活着

4、提升行为的灵活性——生活的意义由自己赋予

三、NLP教练技术的六大理解层次

四、用NLP超越框架来突破障碍和人际困境

五、NLP教练技术中的12个前提假设

**第五章 NLP教练技术——下属的情绪调整与冲突化解**

一、五种常见心理问题的分析

1. 焦虑

2. 抑郁

3. 恐惧

4. 强迫

5. 嫉妒

二、改变对情绪的错误概念

1.情绪是与生俱来的

2.情绪是无可奈何

3.不要把情绪带回家

4.情绪的原因是外界的人、事、物

5.情绪有好坏之分

6.不好的情绪，只有这两个方法处理：忍、发

7.情绪控制人生

8.事情与情绪牢不可分

三、用新的角度去看情绪对人的作用

1.情绪是生命不可分割的一部分

2.情绪绝对诚实可靠和正确

3.情绪从来都不是问题

4.情绪是教我们在事情中该有学习

5.情绪应该为我们服务，而不应成为我们的主人。

6.情绪是经验记忆的必须部分。

7.情绪就是我们的能力

四、建立下属信任关系的五大要素

1.真诚与透明

2.无条件的积极关注

3.准确的同理心

4.一致性的表达

5.持续的支持与陪伴

五、帮助下属正确认知职场冲突

案例分析：强势沟通引发的激烈争执《实习生小王的请示》

1、职场冲突的判定和场景举例

2、职场冲突三个不同类型

3、警惕职场易引发人际冲突的三大 “雷区”

4、职场冲突的冰山模型——合理冲突与“恶性”冲突

六、知其然，知其所以然——冲突诱因《3W1H目标分析法》

七、情绪ABC原理

**实战场景化演练与总结分析**

1、实战演练：模拟具体场景

1)设计针对不同层级、岗位员工的教练场景

2)学员分组进行角色扮演与实战演练

2、案例分析：成功与失败的教训

1)分析成功应用教练技术的企业案例

2)探讨教练技术失败的原因与教训

3、课程总结与反思

1)学员分享学习心得与体会——绘制《学习成果树》

2)对未来应用教练技术的展望与建议——行动目标与计划分享

**讲师介绍/Lecturer**

**蒋老师**

高绩效管理实战专家

20年名企管理实战经验

15年多行业企业管理教练经验

国家高级企业培训师/高级人力资源管理师

国家二级心理咨询师/CITA国际NLP执行师

美国索菲亚大学心理学硕士

AACTP国际促动师/MTP（日产训）认证管理专家

————————————————————

中国500强 中联实业| 员工EAP项目负责人、人才发展教练

中国500强 雅居乐集团文商旅公司 人力资源总监、培训学院院长

亚洲第一 锦江国际集团 人力资源副总监、运营总监、文化总站长

亚洲品牌500强 安植集团 学院电商大赛专业评委和培训讲师

蒋老师曾历任多家企业培训总监、人资总监、人才发展部副总监等职位，拥有20+年管理经验及人才梯队建设经验，有银行、电力、烟草、互联网、房地产、酒店、美业、保险、家电等多家管理咨询和教练陪跑项目经验；擅长运用心理学技术和人力资源技术化解团队问题，为组织提效赋能。蒋老师至今累计授课超500场，参训学员高达30000人，课程满意度95%。

擅长领域：团队绩效提升、新员工训练营、人才选育用留、管理心理学、中基层MTP管理实战、团队领导力、人力资源管理、时间管理、跨部门沟通、问题解决与决策管理等；

**实战经验：**

曾为雅居乐商业集团设计降本增效项目，建立商业学院，开辟人才晋升绿色通道，以培训为抓手建设学习型组织，提供员工EAP，建立高效和谐团队氛围，实现人才、文化、业务三丰收

01-从0到1搭建企业商学院，精细化打造学习品牌，搭建300+门内训课程，3年内培养了近百位内训师，曾获得企业“韧性计划-最佳学习平台建设奖”

02-每年为企业开展7个专项培养计划，贴近业务实际需求，从“沟通协作、汇报等维度”刷新人才配置标准，实现高于行业配置标准20%；实现2021年文商旅人效指标均超100%

03-负责雅居乐商学院及地产集团文商旅学院的搭建和运营，开展20+期线下大型赋能训练营，累计为2000+人进行培训，开展多期管理层游学项目，获得企业乐创大赛年度最佳创新奖

曾为锦江集团创建30个城市人才培养文化站，搭建企业商学院，成功打造企业雇主品牌

01-为锦江搭建商学院并为旗下康铂酒店、丽枫酒店、锦江都城等40家品牌酒店进行课程培训及内训师培养，先后获得“企业大学新锐奖”（广东人力资源协会）、“中国企业大学50强”荣誉称号，并拓展外部收费项目，实现2年创收百万的阶段目标。

02-曾为旗下的简约生活品牌酒店进行即兴演讲与汇报技巧培训，辅导300+位副店长进行竞聘会演讲，其中100+位获得聘用资格，25位获得区域学院院长提名。

03-曾为酒店一二线城市建立人才孵化基地，搭建人才孵化基地进行内训，培养项目导师100+人，1年半的时间辅导近700人，实现中层经理晋升率从20%提升至48%。为企业节省超300万元/年的人才引进费用。

**主讲课程：**

《标杆经验萃取与组织效能提升》

《职场情压管理与全脑演讲汇报》

《MTP中层管理与高绩效沟通》

《结构化思维与即兴演讲》

《时间管理与组织提效》

《360度跨部门沟通与工作汇报》

《商务演讲—金牌演说家竞赛》

《商务礼仪与商务谈判》

《岗位胜任力与选育用留的智慧》

《团队执行力与狼性文化》

**授课风格：**

学以致用，实战高效：理论与实操结合，将专业的技能简单化，融于不同工作场景中，让学员体验式学习，并活学活用。

轻松幽默，积极互动：授课风格热情大方，言语极富感染力，授课形式多样，善于激发学员学习兴趣、调动团队互动氛围、捕捉学员典型表现。课程内容务实丰富，充分分享个人案例。

教学新颖，逻辑清晰：课程内容讲解注重逻辑编排，通过趣味性心理游戏帮助学员有效理解。注重教练技术的引导式教学，课程实效性强，贴近参训学员实际工作。善于把握和处理实际问题，积极有效给予学员反馈与指导，帮助学员将所学知识有效应用到实际工作中。

**部分服务客户：**

电力、烟草、通信：南方电网、国家电网、甘肃电网、广东烟草、云南烟草、红河烟草、红塔烟草、阳江烟草、江苏中烟、铁塔集团、中国移动、中国联通、电网超高压……

地产、酒店：白云国际会议中心、雅居乐地产集团、雅居乐文旅公司、碧桂园集团、融创中国控股、保利发展、新城集团、雅城集团、奥园集团、万达集团、雅生活集团、敏捷地产、锦江集团、维也纳酒店、锦江都城酒店、康铂酒店、麗枫酒店、洲际旅游、凯里亚德酒店、喆啡酒店、希岸酒店、锦江互联网酒店、窝趣公寓、非繁城品酒店、海南文旅公司、雅居乐酒店、清水湾假日度假酒店、喜来登度假酒店、万豪酒店……

金融、保险行业：友邦保险、民生银行、农业银行、兴业银行、交通银行、广发银行、中邮保险、招商银行、中国银行、中信银行、广州银行、江西银行、邮政储蓄银行……

名企：山东港口集团、青岛港湾、美的集团、奥马冰箱、盈峰环境集团、三木集团、贝斯特集团、中联实业、广东通驿集团、艾多美中国、普利兰公司、幸福私塾健康咨询中心……

教育行业：暨南大学、华南理工大学、广东财经大学、广州大学、广东工业大学、广东科贸职业学院、广州农工商技术学院、江西财经学院、广东省项目管理协会、天资教育集团、同聚团建、东莞高薪教育、中山新华商智文化公司、TOP青少年学院……