**《高效沟通与有效激励》**

主讲：顾樱英老师

**【课程背景】**

据职场情报调研了解反馈， 沟通问题已经成为职场中最重要的问题之一，主要体现在：

1、因人际关系问题而想转换工作的人高达 44.9%；

2、50%的经理人和 30%的高阶主管都有与人相处的困扰问题；

3、人际关系冲突发生后，近一半的人不打算处理或抱持公事公办的态度不予理会，他们中的大多数却对自己 EQ 的评价甚高。

沟通能力是当代社会对现代人的基本要求，也是每一位职场管理人员应该具备的最基本的素质。职场人所做的每件事都涉及沟通，对内交流，需要沟通；对外洽谈，需要沟通；形成决策，需要沟通；有好的想法、建议、或计划，也需要沟通，可以说，沟通，无处不在。

2020年以来，不确定性越来越强，很多员工越来越“佛系”和“躺平”。如何在工作中找到确定性，更好的自我激励和赋能员工，不断提升工作效率，也是对职场管理者提出的最新的要求

本课程将结合情绪认知行为模型、激励模型，运用积极心理学的底层人性逻辑，通过职涯平衡轮、丰盛日记等工具，在不同关键沟通场景中的运用沟通四要素和沟通三角型等方法，帮助学员提升沟通效率，降低情绪内耗，激励员工，找到工作中的心流状态，在职场中发挥影响力和执行力，推动组织目标有序达成。

**【课程收益】**

掌握沟通的大局观：核心四要素；

掌握3种方法应对工作常见关键沟通场景；

了解激励的模型和激励他人的方法

抓住人性的底层逻辑，降低沟通内耗，提升执行力和工作效率

**【课程对象】**

高潜人才、后备干部、中基层管理人员等

**【课程时间】**

1天（6小时/天）

**【课程大纲】**

**一、沟通时不得不懂的三大人性**

1、“我”是万物的尺度--如何打破以自我为中心？

2、“我”知道所有的一切--眼见就一定为实吗？

3、“我”必须分清是非黑白—跳出非黑即白的限制性思维

**二、沟通的全局观**

一、沟通核心四要素：

--结构：权力到底属于哪一方？

--性质：是认同差异还是利益争取？

--目标：沟通的多方目标是什么？如何探寻？

--风格：托马斯.吉尔曼冲突风格测试，掌握不同风格的应对方式

二、非职权影响力：

--互惠

--承诺与一致

--权威与认同

--喜好与镜像

小练习：关键沟通场景：沟通前全局分析与准备工作，沟通中更好的推动执行力

**三、沟通三角型**

1、3F 倾听法：聚焦事实、反馈情绪、了解真实意图

--自测：你分得清事实、观点和感受吗？

--同理心训练：觉察日记撰写

2、强有力提问：提问即说服

--小练习：你知道我在写什么吗？

--封闭式提问的优势和劣势

--强有力提问：开放型、如何型、未来型

--小练习：如何把问句改为强有力提问的方式

--提问而非审问：让每一次对话为对方赋能

3、必不可缺的反馈：在同一频道上的沟通

--基于事实的反馈：重复和澄清

--基于感受的反馈：赞美和鼓励

--小练习：用反馈做最好的情感链接

1. **有效的激励员工**
2. “躺平“背后的原理：

--习得性无助

1. 一点击破：如何找到员工的激励点？

--不同类型的人的趋利避害

1. 人的底层信念：

--每个人的行为背后都有其积极的意图

1. 拥有一双发现美的眼睛：  
    --全然的关注和尊重
2. **找到工作中的心流状态**
3. 心流的创造价值
4. 如何找到工作中的心流状态

--氛围感

--挑战性

--沉浸式

1. 助力大家找到自己的心流状态
2. 讨论：如何为工作中“枯燥“的部分增加价值感
3. **自我赋能以及赋能他人**

1、九宫图激励法：  
--调研客观事实、  
--了解对方情绪、  
--聚焦真实意图、  
--找出解决方案、  
--确定下一步行动计划

2、职涯平衡轮：

--八个区域的评分  
--找到自己对工作和生活的

3、综合讨论：激励00后员工