

# 說故事學管理

從性格差異與基本需求找出關鍵  
利用情境模擬預先想好可行作法

## 當你無法改變別人又想扭轉現況時.....

### 1.先調整自己的觀念與角色位階

瞭解自己與其他  
角色的差異  
利用「工作  
動機需求」  
盤點現況

### 2.營造一個對自己 有利的情境

利用性格特質  
營造有利自己情境，  
開始“運命”



### 4不斷強化對方的認知

利用日常事件，  
不斷重複1-2-3，  
產生正向循環

### 3.取得認同與共識， 改變對自己 既定的觀點

順勢而為，給人  
眼中不同的自己  
改變對自己的態度

### 工作動機需求盤點表

未能驅動 A【安定與機會】動機的项目		對照動機
A1 明確性	<input type="checkbox"/> 感覺或擔心目前崗位工作不穩，例如被裁、表現差、不被信任、無法勝任、.....	工作穩定
	<input type="checkbox"/> 名為組織、有架構與組織，但實際工作權責、執事不清。	職級清楚
	<input type="checkbox"/> 雖然有指令、有目標與標準，但具體作法對執行者還是不清楚。	指示明確
	<input type="checkbox"/> 各層級各自詮釋對任務的理解與標準，擔憂做了擔憂改的疑慮。	目標一致
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....
A2 多樣性	<input type="checkbox"/> 感覺工作沒有其他機會挑戰，或是自己本身會做不好。	迎接挑戰
	<input type="checkbox"/> 沒有輪調制度或機會；或是擔心沒有經驗不敢嘗試。	不同體驗
	<input type="checkbox"/> 認為目前沒有機會發展；或是自覺在一個保守的組織，沒有前景。	機會不斷
	<input type="checkbox"/> 工作平淡，沒有任何的刺激感、成就感；或是可以激發與重要的任務目標。	尋求刺激
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....
未能驅動 B【歸屬與尊重】動機的项目		對照動機
B1 參與連結	<input type="checkbox"/> 沒有感覺在組織中有歸屬感，感受不到是單位一份子。	歸屬感
	<input type="checkbox"/> 所做的事都未被認可，永遠都是好壞可以更好；或是沒聽過你肯定的話。	被認可
	<input type="checkbox"/> 不被認同是組織一份子，甚至感覺到被排擠、孤立。	被接納感
	<input type="checkbox"/> 感受有差別待遇；未能被公平的對待或不同的標準要求。	同等對待
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....
B2 重要性	<input type="checkbox"/> 感覺未受到同事或是主管的尊重；或是覺得自己被輕視、排擠。	受尊重
	<input type="checkbox"/> 感覺團隊沒有榮譽感；或是做錯事就在推諉、找人扛責。	榮譽感
	<input type="checkbox"/> 感覺自己沒有獨特性、特殊性，每個人都比自己強。	彰顯自己獨特性
	<input type="checkbox"/> 感覺自己不重要；或是主管或同儕間很少互相關懷、重視自己。	引起關懷與重視
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....
未能驅動 C【自我實現】動機的项目		對照動機
C1 成長	<input type="checkbox"/> 在目前環境中，無法實現需求清單，或是可以達到更好的境界。	提升需求
	<input type="checkbox"/> 因為時間、金錢、工作接觸後，無法能夠其他的學習機會。	自我學習
	<input type="checkbox"/> 自認缺乏鍛鍊所需要的體力、意志力與花費，甚至要鍛鍊什麼都不知。	自我鍛鍊
	<input type="checkbox"/> 遭挑戰自己工作都沒有興趣、動機，最好先事無責，公事跟自己成長一點關係都沒有。	挑戰自我
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....
C2 奉獻	<input type="checkbox"/> 不知道組織的信念價值觀；或是覺得跟自己無關，也不在乎。	信念價值
	<input type="checkbox"/> 目前工作無法提供回饋的滿足感，可能是沒有對象、沒有標的。	回饋感
	<input type="checkbox"/> 不需要，沒這種動機，安穩過一生即可。	留名千古
	<input type="checkbox"/> 目前工作無法讓自己有付出可以產生滿足的感覺。	付出的滿足
	<input type="checkbox"/> 其他，.....	.....

## 盤點工作動機

根據現況

→

選擇關鍵

1. 根據現況問題，直覺選擇有可能缺乏動機的项目
2. 從選擇项目中，針對性的以現實面可運行的方式提出解決方案

## 用故事作為體驗與感受的模擬課

# 故事 = 情境 + 劇情

↓

議題與不同學員會交織出各種的故事情節

↓

困擾議題的場景、類型也就是現況

↓

「笨拙的人講道理 聰明的人說故事」 依據“情感波動”來尋求解決困擾的發展

將困擾轉為具脈絡依循與模擬發展的故事



## 二個案例，學會說故事

(場景A) 關係面〈親子&管理〉

(場景B) 經營面〈老臣&決策〉

### 案例1 產線怠工責任

一家歷經40年載的精密工業，董事長與夫人白手起家於民國65年，父親平常在家話非常少字字精簡，待於人事剛健正直、果敢堅忍，在於業界闖吃了名號，出了名的沒得談價錢，但品質有保障的公司。母親主管財務，非常溫柔為人和氣，公司近7年前的夏天，家中成員入續加入團隊，公司也開始從內需市場走向海外。

二代夥伴為家中老么唯一的兒子，大學畢業後立即被抓回公司上班，雖任特助，但尚未授權公司管理職權。而大姊為業務，口齒伶俐天性開朗語言能力佳，自然成為管理公司主要對外業務連接的窗口。二姊遺傳父親個性內斂寡言，有著清晰冷靜的頭腦，於家中賦予管理財務與生管之職。

看似光鮮亮麗的企業與風平浪靜的家庭，卻潛藏、壓抑著情緒。  
.....(請參閱講義的衝突問題)

## 案例2 變革好難! 兩代不同管理風格，一家公司兩個世界

阿碩在美國念完大學、研究所財經之後，曾經在美國麥當勞工作。更在紐約華爾街歷練了3年後，在父親的期待下，總算回台灣了。

阿碩的父親在北台灣開了五金行連鎖店，銷售的商品除了一般的五金雜貨之外，最特別的就是，他們自己還做五金零件的設計、製造和開發。因為有自製及研發能力，因此不僅提供民眾的居家修繕，也同時針對營建工程客戶，有客製化能力。他們公司內有一組人員，就是負責接歐美訂單的。

一個受歐美教育的青少年，要撐起台灣家族企業的一片天，真的不容易。除了這個產業別和阿碩之前的工作背景完全無關之外，由於很多機械零件製作、廠區開模、倉庫出貨，這樣的工作環境實在跟他之前在美國截然不同，接手，也已經3年多。

.....(請參閱講義的變革議題)

# 開始說故事.....