



骨干人员职业发展与执行力释放

讲师：王大泓

课程纲要

【课程名称】 《骨干人员职业发展与执行力释放》

【课程背景】

企业发展中的骨干力量，他们既是广大员工的榜样，也是企业人才梯队的源泉与企业持续发展的基础。由于骨干人员的基量很大，而且更多的来自于企业中的每个部门，所以在企业中发挥的作用也是巨大的。因此对骨干人员的培养将会是企业持续发展的重要基础工作。但就目前国内企业在对这一群体的培养工作上，主要存在几个方面的不足和难点：

不足 1、更多的关注在企业发展上，而缺少对个人收益与发展的关注。

不足 2、一味的说教，讲道理、提要求，缺少对真实感受和接受度的关注。

不足 3、务虚的多，务实的少。用“心灵鸡汤”进行感性带动，缺少在工具、方法层面的支撑。

不足 4、注重课上学习，而忽略实际工作中的实践和感悟。

难点：“个人执行”向“团队执行”的转变与“团队精神”的培养

这些问题将会导致骨干人员的成长遇到很大的瓶颈，因此企业在对骨干人员进行培养的时候，必须考虑四个原则：1、共赢原则，企业和个人的共同发展、共同受益。2、人本原则，以人为主体的，而不是以道理为主体的。3、务实原则，考虑为实际成长中的心理障碍提供针对性地方法和工具。4、与实践相结合原则，课后进行结合工作的体验、分享、反思、反馈的机制化、平台化的成长环境。

《骨干人员职业发展与执行力释放》课程从组织和个人发展的角度，着重分析骨干人员快速发展的瓶颈与障碍，通过大量的体验对比，并结合实际，针对性的提供具体的方法、步骤和工具，更有效的改善骨干人员的心智模式，建立发展意识，从而使骨干人员这一群体的推动作用最大化的释放出来，为企业的持续发展打下坚实的基础。

【课程收益】

- ◇ 认识组织、团队在个人发展的重要作用；
- ◇ 了解职业发展地图以及过程中的瓶颈与障碍；
- ◇ 了解个人发展的路径与关键点（发展模型）；
- ◇ 掌握持续发展所须的执行意识与执行能力；
- ◇ 建立个人价值放大的核心——“发展意识”
- ◇ 为企业的职业化人才梯队打下坚实的基础

【课程对象】 全员

【授课方式】 理论讲解+情景呈现+ 案例分析+视频点评

【课程时长】 2天，6小时/天

【课程大纲】

第一部分：职业发展中的心理定位

一、职场未来的价值结构变化与个人定位

- ◇ 价值链与价值环
- ◇ 个人价值的心理定位

二、未来职业发展中团队的重要价值与意义

- ◇ 能力专业化
- ◇ 团队项目化
- ◇ 工作平台化
- ◇ 发展协作化

第二部分：职业发展中的瓶颈与发展模型

一、职业发展中的瓶颈与障碍

- ◇ 瓶颈 1、自我限制模式——障碍 1、打工心态
- ◇ 瓶颈 2、职业倦怠——障碍 2、愿景模糊
- ◇ 瓶颈 3、惯性拖延——障碍 3、价值缺失

二、职业发展中的“快”与“慢”

三、职业发展中的“大”与“小”

四、职业快速发展模型

- ◇ 1、愿景与目标设定
- ◇ 2、价值与自我认同
- ◇ 3、归属与自我激励
- ◇ 4、利益与理性获取
- ◇ 5、能力与实践提升
- ◇ 6、合作与团队互动
- ◇ 7、成长与共赢分享
- ◇ 8、习惯利用工具方法

五、快速发展模型中凝练执行，获得团队认可

第三部分：职业持续发展所需的执行心智

一、职业发展的主旋律——变化

二、变化导致压力的内、外成因与应对方法

- ◇ 五种常见压力情绪（紧张、害怕、愤怒、忧郁与焦虑）

三、职业快速发展的心智转变

- ◇ 积极心智模式——多一份主动（面对问题强意愿）
- ◇ 空杯心智模式——多一份关注（看待问题提格局）
- ◇ 学习心智模式——多一份思考（分析问题看思路）
- ◇ 求实心智模式——多一份参与（解决问题促行动）
- ◇ 感恩心智模式——多一份互助（提升效率重协作）
- ◇ 富足心智模式——多一份成就（团队共赢传价值）

第四部分：职业持续发展所需的执行能力

一、能力 1、面对变化的适应能力

- ◇ 世界的本质就是变化
- ◇ 适应能力意味的三种行为
 - ✓ 问题解决额
 - ✓ 接受环境
 - ✓ 心理防御
 - ✓ 心理防御引发的 10 种行为分析
- ◇ 提升适应能力的四种方法
 - ✓ 跳出“等死模式”
 - ✓ 目标导向
 - ✓ 有效落实
 - ✓ 不断更新

二、能力 2、自我突破的能力

- ◇ 自我突破的现实意义
- ◇ 常见的自我突破思维
 - ✓ 否定性思维
 - ✓ 差异性思维
 - ✓ 扩展性思维

✓ 优化性思维

- ◇ 自我突破的四种障碍
- ◇ 改善思维的七种方法
- ◇ 自我突破的三个关键要素
 - ✓ 信念（如何建立自信）
 - ✓ 专注（专注自检表与时间管理）
 - ✓ 激情（产生激情的四个“多一点”）
- ◇ 自我突破的常用方法与问题解决步骤
 - ✓ 问题列举发
 - ✓ 问题检核表

（活动：学员全员参与体验自我突破）

三、能力 3、促进行动的能力

- ◇ 行动力与执行力的区别
 - （活动：行动力自测）
- ◇ 提升行动力的 6 种障碍
- ◇ 有效提升行动力的具体方法与技巧

四、能力 4、职业发展过程中的分析能力（发现问题、解决问题）

- ◇ 看待问题的四个分析层次
 - （活动：练习从四个维度进行分析）
- ◇ 问题意味着什么？
- ◇ 如何在实际工作中发现问题？
- ◇ 发现问题的着眼点到底在哪？
- ◇ 问题解决“四步法”的具体流程与方法
- ◇ 发现问题与解决问题的具体工具（问题管理法与推阶表）

五、能力 5、对愿景目标有效把控的能力

- ◇ 愿景管理的概念和含义
- ◇ 愿景管理的好处
- ◇ 愿景管理的程序流程
- ◇ 目标设定的 SMART 原则
- ◇ 目标设定的来源
- ◇ 目标设定的三种型态

- ◇ 计划的类型划分
- ◇ 人们为什么不做计划
- ◇ 计划有效达成的五步法
 - ✓ 陈述使命（含目标分解）
 - ✓ 明确成果和责任
 - ✓ 拟定工作策略
 - ✓ 寻找必要资源
 - ✓ 沟通并实施计划

六、能力 6、建立良好人际关系的能力

- ◇ 人际关系对我们的意义
- ◇ 良性人际关系的特点
- ◇ 人际关系中常见的六种模式以及背后的思维逻辑
- ◇ 良性人际关系形成的三要素（和谐的组成部分）
- ◇ 良性人际关系提升的方法、技巧以及注意事项（归属、尊重）

七、能力 7、良好的沟通能力

- ◇ 有效沟通对职业发展的意义
- ◇ 沟通的终极目标到底是什么？
- ◇ 为什么总是沟而不通？
- ◇ 有效沟通的两大原则与三个优势理论
- ◇ 沟通前的准备
 - ✓ 情景分析策略
 - ✓ 角色确认策略
 - ✓ 关系确认策略
 - ✓ 目的确认策略
- ◇ 沟通过程中的听、问、说、看
 - ✓ 与同事和客户沟通中的听什么与如何听
 - ✓ 与同事和客户沟通中的问什么与如何问
 - ✓ 与同事和客户沟通中的说（反馈）什么与如何说（反馈）
 - ✓ 与同事和客户沟通中的观察什么与如何观察
- ◇ 对待不同人的沟通实践
 - ✓ 对上沟通的技巧与注意事项

- ✓ 对同级沟通的技巧与注意事项
- ✓ 对同事或客户沟通的技巧与注意事项

八、能力 8、如何与团队进行良好的互动与融入协作

- ◇ 理解常规的组织管理方式
- ◇ 理解新型的团队管理逻辑与方法步骤
- ◇ 与团队顺畅的协作与配合的技巧方法