

职业素养培训

提升职业个人品牌的权衡工具

课程背景

80 和 90 后他们有鲜明的个性和新锐的价值观，他们或许是我们生机勃勃的员工，或许是充满希望的骨干，他们颠覆式的反传统思想，冲击着现有的管理方式，让我们困惑让我们恼怒让我们倍受挑战！

本课程的总体目标是使让主管掌握如何管理 80 和 90 后的员工，如何激励 80 和 90 后的员工，如何教导与辅导 80 和 90 后的员工，如何协助 80 和 90 后提升工作绩效，如何塑造在 80 和 90 后的心目中的领导形象。

我们的员工缺乏职业化思想的表现：

- 1、这只是我的一份工作而已，没有任何的价值意义。
- 2、除了“钱”根本找不到更多的动力来工作，每天都痛苦的做必须做的事情，没有任何的乐趣可言，一切向“钱”看。
- 3、过去的经验和思想成为障碍和累赘，让我停滞不前。
- 4、面对残酷的竞争，抱怨、借口、理由这是我必备的工具。
- 6、前途一片渺茫，工作压力巨大，没有办法承受，只能随波逐流，不行就放弃已经形成习惯。
- 7、这都不是自己错误，负责任，凭什么由我来承担。
- 8、学习？开玩笑！每天都上班，活都干不完；还怎么学习？学习后能给我提干加薪吗？
- 9、同事之间勾心斗角，怎么合作？怎么沟通？怎么信任？

课程受益：

1. 明确个人在团队中存在的价值以及寻找到钱以外的工作动力，从雇佣军变成志愿军。
2. 明确个人工作目标与成长目标，承担压力、困难、阻碍是一名合格职业者的必修课。
3. 建立创业心态、建立积极心态、建立游戏心态。把自己当公司，塑造个人的价值品牌。
4. 帮助学员树立正确的人生观、择业观以及价值观，建立一台无形的“职场摄像机”，永远监督自己保持良好的职场品牌。
5. 课程要帮助每一位职业者找寻工作的意义、发自内心的动力、容易被忽视的危机以及脱颖而出的职业竞争力。
6. 培养良好的合作意识，畅通的沟通渠道，积极的学习思想，因为养成这样的品质，是永远丢失不了的。

7. 更好的提升学习力，加强自身的职业竞争优势，从而获得好的个人品牌价值。
8. 培养良好的协作力意识，主动建立配合渠道，培养自身承担责任的优秀品质。
9. 活在当下，面对工作和生活，拥有一颗感恩的心。

课程目标

- ▣ 认知 80 和 90 后员工的行为和人格特征
- ▣ 主管的角色与任务
- ▣ 如何与 80 和 90 后员工沟通技巧
- ▣ 80 和 90 后员工抱怨处理技巧
- ▣ 人事问题处理技巧
- ▣ 80 和 90 后员工激励与责备技巧
- ▣ 士气激励的策略与手法
- ▣ 如何教导与辅导 80 和 90 后的员工
- ▣ 如何提升 80 和 90 后员工工作满意度
- ▣ 塑造影响 80 和 90 后员工的新型领导

授课特色

授课方式充满激情，赋予感染力，亲和力强，与学员沟通轻松愉快；精简干练的培训作风，在培训过程能充分调动每位学员的热情与参与，寓教于乐是课程最多亮点，采用了大量的室内模拟培训游戏，使每位学员在充满欢笑趣味的同时，能得到启发，获得裨益于日后生活工作的心得。

通过引导、参与体验、实践操作等方式，深入浅出，清晰的思路，幽默而又激情的讲述，深入浅出使得学员很好的消化所学内容。使参训学员在享受心灵放松的过程中，将项目所寓意的深刻道理和观念牢牢地扎根在意识中，从而影响和改变他们的思想与行为。

第一单元：塑造职场品牌

- 大纲：
- 1、什么叫职业化
 - 2 职业化对我们的帮助时什么
 - 3、痛苦的工作 VS 快乐的工作
 - 4、职业化金字塔的构建
 - 4、如何让雇佣军变成志愿军
 - 6、小心！不要别你的公司圈养
 - 7、如何避免成为职场植物人

- 目的：
- 1、认识职业化对职业者的重要性
 - 2、认知职业化意识、建立职业化意
 - 3、打造个人品牌及口碑，改变原有
 - 4、了解工作的真正本质，让自己快



第二单元：建立《观念》品牌

大纲：1、避免成为职场植物人三部曲

2、避免被公司圈养四大钥匙

3、找到自身工作“心锚”的三要素

4、明确职业方向，成为职场主人公

目的：

1、找到自身工作的价值——提升工作成就感

2、找到工作中更多的原动力——提高工作激情

3、找到工作远景——保持工作持久度



第三单元：建立《态度》品牌

大纲：1 创业心态 VS 就业心态

2 如果建立创业心态

3 满足感+成就感=创业心态

4 积极心态 VS 消极心态

5 什么是积极心态？

6 如何建立积极心态？

7 如何自我激励？

8 什么是游戏心态？

9 游戏心态带给你什么？

目的：1、培养工作中的主人翁精神

2、塑造自身个人品牌及良好口碑

3 建立阳光心态培养把坏事情变好事情

4、打造绝望变希望的能力

5、创造在巨大压力下寻找乐趣的能力



第四单元：建立《行为》品牌

大纲：学习力打造：“读万卷书——行万里路——阅人无数——名师指路

沟通力打造：1、掌握语言技术 2、掌握语言艺术

合作力打造：1、建立共同愿景 2、如何拴在一

目的：1、提升个人学习力

2 提升个人职业竞争力

3、使团队成员不仅合作，更要互相欣赏

4、建立良好的学习型组织

5、提升个人表达说服能力



- 6、增加合作意识
- 7、敢于承担责任

课程内容	
训练内容	授课手法
<p>壹、80和90后员工的工作动机与职业心理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 80和90后员工的动机与人格 2. 80和90后员工的人格特征 3. 80和90后员工的工作动机 4. 80和90后员工对工作的心理预期 5. 80和90后员工的多元化价值观 6. 80和90后与现有管理方式的冲突 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ 講授法 ☐ 案例研討 ☐ 小組討論 ☐ 角色扮演 ☐ 實務演練
<p>貳、主管的角色与任务</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 主管的画像 2. 主管应有的心态 3. 主管应有的角色扮演 4. 主管应有的工作任务 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ 講授法 ☐ 案例研討 ☐ 小組討論 ☐ 角色扮演 ☐ 實務演練
<p>參、如何与80和90后员工沟通技巧</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 沟通的功能 2. 沟通的艺术 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 整理信息 ◆ 肢体语言 ◆ 倾听的技巧 ◆ 引导式发问的技巧 ◆ 同理心的运用 ◆ 克服障碍 3. 沟通一般原则 4. 对上沟通要点 5. 对下沟通要点 6. 平行沟通要点 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ 講授法 ☐ 案例研討 ☐ 小組討論 ☐ 角色扮演 ☐ 實務演練
<p>四、80和90后员工抱怨处理技巧</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 80和90后员工行为通性 2. 需求层次理论 3. 员工需求的掌握 4. 需求不满的行为 5. 需求不满的因应对策 6. 员工谘商技巧 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ 講授法 ☐ 案例研討 ☐ 小組討論 ☐ 角色扮演 ☐ 實務演練

<p>伍、人事问题处理技巧</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人事问题类型 2. 人事问题处理四阶段法——掌握问题部属的心情与说法之要领 3. 人事问题处理解决表 4. 面谈的程序——增进人际关系的四则说明 5. 实务案例研讨 <ul style="list-style-type: none"> 感觉型 挑战型 恶化型 预知型 6. 实务问题解决技巧 7. 课堂即时回复问题 	<ul style="list-style-type: none"> □ 講授法 □ 案例研討 □ 小組討論 □ 角色扮演 □ 實務演練
<p>六、80 和 90 后员工激励与责备技巧</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 动机双因素理论 1. 激励技巧 2. 责备技巧 <p>七、士气激励的策略与手法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 了解部属与人性 2. 组织领导的陷阱 3. 如何创造出良好的工作团队 4. 如何建立出积极的工作气氛 5. 如何自我激励 6. 如何激励部属 	<ul style="list-style-type: none"> □ 講授法 □ 案例研討 □ 小組討論 □ 角色扮演 □ 實務演練
<p>八、如何教导与辅导 80 和 90 后的员工</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作教导四阶段法 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 督导人员训练的重要与由来 ◆ 几种教导方法的比较 ◆ 教导方法四阶段的确立 2. 特殊教导方法 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 冗长的工作教导 ◆ 感觉性的工作教导 ◆ 嘈杂环境的工作教导 3. 工作中指导技巧 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 何谓指导 ◆ 指导的益处 ◆ 指导的障碍 ◆ 指导风格的类型 ◆ 指导的技巧 ◆ 指导技巧演练 ◆ (工作教练 Coaching) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 講授法 □ 案例研討 □ 小組討論 □ 角色扮演 □ 實務演練

九、 如何使 80 和 90 后员工产生向心力

1. 瞭解人性、運用人性： 员工真正要的是什麼？
2. 从员工流失反思如何产生向心力
 - ◆ 员工流失的现状,
 - ◆ 员工流失的原因分析,
 - ◆ 员工个人的因素,
 - ◆ 企业的因素,
 - ◆ 增强组织内聚力，减小员工流失的对策,
3. 完善企业合理化建议
4. 营造一个充分沟通
5. 增强企业凝聚力的途径
 - ◆ 加强企业成员之间的美好沟通
 - ◆ 为员工创造可持续发展的环境
 - ◆ 正确行使领导职能
 - ◆ 加强企业规范建设

□ 講授法
□ 案例研討
□ 小組討論
□ 角色扮演
□ 實務演練