



## “职业人的正行为塑造”培训方案

### 课程背景：

职业素养一直以来都是困扰企业的问题，这不仅仅是企业问题更是社会问题。在日常工作中往往职业素养能够影响一个人的态度、能力、行为、绩效，更可以影响整个企业发展。一个员工的职业素养也影响着管理者的管理行为，甚至可能会影响企业文化。那么在员工职业素养的培育上，很多课程都凸显出缺失针对性的问题，使素质素养的教育不够系统化，

---

很难快速见效，究其原因众多素养课程讲述理论内容偏多，欠缺方法与工具。在整个素养提升这个问题上，行为塑造是非常重要的环节。

职业素养最终的落脚点还是在行为体现上，前面我们解决了思维、心态、技能问题，那么到底一种什么样的行为才是具备职业素养的真实体现呢？我们该用一种什么样的标准去塑造职业化行为呢？

本课程针对员工日常工作的问题，从行为角度入手，明确具体的帮助员工提升工作绩效、职场认知度、目标完成能力以及为人处世的职业能力，课程结合职业化六维修炼课程，精炼行为层面问题，是员工塑造行为的宝典。

#### **课程收益：**

- 认知职业人的进化过程；
- 认知职业人的工作行为来源；
- 认知职场环境对行为的影响；
- 认知开展工作面对的主要障碍；
- 掌握化解职场难题的主要技巧；
- 学会建立职业标准，并固化习惯；
- 跨越现有行为障碍，保障新行为的养成；
- 强化职业思维与行为，形成标准化。

**课程时间：**1天

**课程对象：**骨干员工，未经理性管理能力培训的职场人士。

**课程人数：**30-40人

**培训形式：**理论讲授 60%、实战演练 15%、案例讨论、游戏 15%、经验分享、答疑 10%

#### **课程内容：**

### **一、职业化行为的发展历程**

#### **1、从管理发展发展看员工职业行为**

##### **A、原始社会的管理方式启示**

- 
- B、泰勒的搬运铁块实验启示
  - C、霍桑工厂实验的启示
  - D、奥姆斯特声音实验启示
- 2、从企业管理看员工职业行为
- A、中国企业的管理环境变迁
  - B、中国员工的基本特质变迁
  - C、中国员工的思维特点变迁
  - D、中国企业管理者成长之路
- 3、从实际工作看员工职业行为
- A、从职位到资源改变
    - a、如何认知资源与问题的关系
    - b、工具：获取资源的技巧
  - B、问题到信息的转变
    - a、认知信息的传递方向与技巧
    - b、提供信息的关键点把握
  - C、行为到标准的转变
    - a、认知习惯养成的周期与特点
    - b、认知标准化的重要价值
    - c、建立 16 条工作标准
  - D、任务到目标的转化
    - a、建立目标导向的思维
    - b、认知如何形成转化
  - E、重新定义胜任力
    - a、评价自我胜任力的十个标准
    - B、提升自我胜任力的三大方面

## 二、员工职业标准化正行为

- 1、思维标准化
- A、结果思维
  - B、根源思维
  - C、整体思维
  - D、沟通思维

- 
- E、创新思维
  - F、协作思维
  - G、成长思维

## 2、行为标准化

- A、执行力标准
- B、任务承诺标准
- C、资源运用标准
- D、效率标准
- E、危机管理标准
- F、技术能力标准
- G、沟通标准

## 三、针对工作开展的员工职业正行为

### 1、日常工作开展的主要困惑

- A、缺乏工作激情-无精打采
- B、缺乏人际关系-冷漠处事
- C、缺乏向上沟通-刻意逃避
- D、缺乏做事资源-不懂申请
- E、缺乏责任担当-角色缺失
- F、缺乏驾驭能力-认知偏差
- G、缺乏理性思维-责任错位
- H、缺乏发展计划-职业规划

### 2、准确认知职业价值观

- A、我为什么工作？
- B、我会干什么工作？
- C、我怎么干好工作？
- D、我怎么保障工作？
  - a、明确清晰的目标
    - 个人目标与组织目标的冲突管理
    - 个人目标的量化管理
    - 确定个人目标与组织目标的交叉点
  - b、共同的行为规范与价值观

---

解读职场潜规则

案例分析：麦当劳的标准化管埋

c、认知团队成员的差异性，建立信任度

案例解析：西游记取经团队的成员关系

包容与欣赏的一念之差

换个角度看世界，世界更精彩（内心价值观测试）

3、积极高效的向上管理

A、上级最大的价值？

B、辅佐上级的八个原则？

C、上级思维与下级思维的差异点？

D、有效配合上级的七个习惯？

E、尊重上级的主要行为

a、贡献力量

b、不盲从

c、提供信息支持

d、积极主动沟通

e、维护上级权威

f、承担自我责任