

提速增效——职场精英 15 个关键行为锻造训

课程背景：

企业的竞争，就是企业人才的竞争。具备丰富职场经验的员工为企业的发展做出了巨大的贡献。但是随着时间的推移，市场的变化，企业在不同的发展阶段对于人才的要求也会随之调整，那么如何对我们曾经做出诸多贡献的员工进行蓄能，帮助他们提升，更好的适应企业的发展需求，突破自我发展的瓶颈，愉快高效的开展工作成为很多企业关注的主题。

为了帮助企业提升组织战斗力，为我们的骨干员工蓄能，我们特别推出《10 倍速蓄能——职场 15 个高效行为》培训课程，会由内而外的帮助员工进行职业化转变与提升。

课程收益：

- 帮助员工认识自我管理系统的，明确最好地解决问题的方法是降低问题产生的概率和降低其影响级别
- 深化职业品德、职业化才能的认知，清晰界定标准以及使用方法
- 通过丰富的职场真实案例以及情景化训练深化认知理解，强化技能掌握
- 从另外的角度帮助管理者或高潜员工建立有效且必要的管理底盘逻辑

课程时间：1-2 天，6 小时/天

课程对象：职场经验 3 年以上的人员、业务骨干和管理者

课程方式：讲授法+案例分析+互动体验+故事分享+角色演练

课程大纲

第一讲：职场中 5 个有意思的悖论

1. 熟能生巧——然后生锈
2. 每天和时间赛跑——只求过关就好
3. 埋头苦干——猛然抬头，发现跑错道了
4. 压力爆表——却发现自己和爱挑活做的人绩效差不多
5. 自己的时间管理精确到分钟了——上级总觉得我的活少呢

第二讲：10 倍速蓄能的关键

一、一个有趣的经济学原理

1. 边际效用递减规律
2. 他是怎么影响我们的方方面面的
 - 1) 锻炼身体
 - 2) 美味的食物
 - 3) 对孩子的爱
 - 4) 我们的消费
 - 5) 我们的品德

二、解决方法的两个关键

1. 自我管理

- 1) 我就是“宝藏男孩“
- 2) 自我管理——释放潜能
- 3) 快乐轻松的工作

2. 问题解决的最好方法——让他不发生

案例：谁才是关键的一环

案例：出色的图书管理员

现在解决的问题很多是我们养大的“孩子”

3. 认识自我管理的系统

第三讲：职业化的 15 个关键行为

1. 行为的重要性

职场关系中你所做的比说的更有影响力

2. 你可以改变行为

案例：爱是动词

3. 信任账户

案例：安然公司与强生公司

4. 几点注意

1) 信任时刻随时来临

2) 信任的影响是几何变化

互动与小结

模块一：个人管理的基石

关键行为 1：管理我们的身体

案例：看不见不代表不存在

案例：错失的机会

1. 简单易行的三个小方法

关键行为 2：直率交流

1. 说实话，并给人留下正确的印象

案例：坦率的沃伦巴菲特

2. 杜绝极端

案例：尴尬的局面

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 3：表达尊重

1. 两层含义

2. 杜绝极端—过度保护与迎合

3. 黄金准则

1) 9 个著名的观点

案例：“服务员法则”

4. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 4：公开透明

1. 开放、真诚

案例：高效的谈判

2. 杜绝极端—泄露公司机密

案例：薪酬泄密

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 5：匡救弥缝

1. 不仅仅是道歉，还包括补救

案例：强生的危机处理

案例：水门事件

2. 杜绝极端——避免过度自责

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

模块二：个人才能的重要性

关键行为 6：显示忠诚

1. 归功于别人，承认别人的贡献

案例：窗户与镜子的比喻

案例：丢失的大客户

案例分析：该不该署名

2. 杜绝极端——愚忠

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 7：取得成果

1. 明确什么是我们想要的结果

案例分析：领导到底想要什么

2. 杜绝极端——成果多，但是不是公司最想要的

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 8：追求进步

1. 持续精进——两个方法

1) 征求反馈

2) 从错误中学习

案例：沃特森的故事

2. 杜绝极端——避免学习的假象

案例：卡尔马龙

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 9：面对现实

1. 直接面对棘手的问题

案例：要被解散的部门

2. 杜绝极端——“一切都糟透了”

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 10：明确期望

1. 事前要达成共识

案例：为什么发生冲突

2. 期望的设定要合理

案例：教学难度设计

3. 避免极端——过于细节和严密

4. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

模块三：个人才德兼备的重要性

关键行为 11：负起责任

1. 自己负责，并让他人负责

案例：优秀的马特

2. 避免极端——过度承担责任

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 12：先听后说

1. 明白别人表达的是什么

案例：麦克盖瑞

案例：为什么没转正

2. 避免极端——过度听，不能确定结果

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 13：信守承诺

1. 不要做承诺的假象

案例：第三任领导

2. 注意文化差异

案例：当富兰克林碰上柯维

3. 避免极端——不要过度承诺

4. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 14：传递信任

1. 建立信任并传递信任

案例：2000 美元的授权

案例：信任的力量

2. 避免极端——没有甄别的信任

3. 改善建议

1) 三个建议

练习与小结

关键行为 15：调控压力

1. 适当压力——高绩效的来源
2. 避免极端——压力失控

案例：著名的培训师

3. 改善建议

- 1) 三个建议

练习与小结

课程回顾与总结：分享与总结+行动计划