

中层行动力

《个人与组织共赢》

主讲：石林萍

【课程背景】

个人成长和企业共赢？你觉得哪个更重要？

个人成长和企业共赢之间存在什么关系？

为什么员工消极怠工，工作执行力低下？

为什么员工没有团队意识，总是事不关己？

为什么员工觉得干得多，一加班就谈钱？

为什么员工离职只给你说个人原因？

如何改变员工思维认知，打造自己的信念系统？

如何激发内在驱动力，不断提升自我能力？

如何通过模型了解员工心理动态？

本课程设计从个体信念系统入手，通过大量生动的案例，让员工引起共鸣，激发员工内驱力；通过理性个体和职位模型分析，驱动外驱力，从而改变和影响员工的思维习惯和行为习惯，实现双赢。

【课程目标】

- 1.认识到正向信念系统对个体的影响，并植入帮助目标达成的信念
- 2.了解职场升级的规则，并借用工具实现自我驱动
- 3.建立深刻的自我认知，做好职业定位和发展路径
- 4.帮助了解自我和员工，进行情绪分析，掌握员工动态管理

【课程对象】

全体员工

【课程时长】

1-2天

【课程形式】

讲解、互动、案例分析、活动参与。

【课程特色】

1.实战

以提高实际操作能力为主导，突出实战性，打破传统的单向教学模式，注重实际操作，运用案例研讨、影视重现、互动分享、情景模拟等各类形式，使学员在轻松快乐中感悟，学以致用。

2.实操

授课过程中和学员高密度互动分享及适量的主题游戏，让学员完全融入其中，现场操作性和互动性极强，打通思想和操作落地相结合。

3.实效

授课老师结合多年管理经验，穿插管理案例，通过情境再现，使学员有效建立更开放更有效的沟通交流能力。

【课程大纲】

引言篇

【课程设计结构】

1.共赢系统

1) 信念

2) 目标

3) 行为

总结：信念为目标服务，目标决定行为，行为强化信念

2.三点一线

有什么-个人才能

凭什么-个人优势

要什么-个人需求

【课前思考】

思考：什么决定了命运？

思考：为什么所有人都想富有，而大多数是穷人？

思考：人生中的铜牌、银牌、金牌、王牌是什么？

第一篇：了解个体信念系统

1.信念形成四种途径

1) 本人亲身经验

2) 观察他人经验

3) 接受信任人灌输

4) 自我思考的总结

2.信念的缺陷

1) 扭曲

2) 删减

3) 归纳

3.导入正向信念系统

1) ABC理论

2) 调整信念系统五步

3) 塑造信念系统七诀

第二篇：解析职场升级模型

引入：大赢家

思考：员工能力和意愿哪个重要？

角色扮演：买车票

1. 职业生涯管理模型：如何快速适应职场

1) 职业人常见问题：

工作不积极主动，缺乏责任心，能力单一，不能解决实际问题，眼高手低。

2) 解决方案：如何升级自己的学习经验，快速适应职场

2.人职匹配中的几大问题

1) 职场关系错位：家庭，职场不区分，容易玻璃心

2) 能力和需求错位：需求清晰而能力不支持，容易眼高手低

3) 自我需求不清晰：面对职场选择觉得处处都是机会，容易反复跳槽

4) 岗位要求不清晰：不知道如何达到公司要求，越努力越受打击，容易流失

5) 能力优势不清晰：工作中缺少成就感，安全感，成长感，容易职业倦怠

6) 岗位回馈不清晰：只看眼前利益，给多少钱干多少活，容易抱怨工作

7) 内外职业生涯不管理：等着公司给资源，抱怨没成长，消极怠工

3.正确的策略和方法分析

第三篇：优势能力修炼评估

1. 人职匹配之能力提升：能力三核

- 1) 能力三核之能力结构：看清未来努力方向
- 2) 能力三核之可迁移性：知道工作的意义，踏实工作不挑活
- 3) 能力三核之竞争顺序：认真仔细，不倦怠
- 4) 能力三核之一专多能零缺陷：主动沟通，主动反馈，主动成长
员工现场练习

5) 制定能力提升计划和主动沟通计划

2. 人职匹配中的能力提升核心（如何发掘员工的核心竞争力）

- 1) 能力管理模型之能力四象限：优势区 退路区 提升区 盲区
- 2) 能力管理四象限策略：

优势区分析：如何在工作中保持持久的成就感。

退路区分析：如何在工作中保持持久的安全感。

提升区分析：如何在工作中保持持久的成长感。

盲区分析：如何在工作中规避痛苦感。

3. 员工状态提升练习

- 1) 如何通过能力分析提升员工成就感，实现员工自动自发工作
- 2) 如何通过能力分析提升员工安全感，提升员工稳定性
- 3) 如何通过能力分析提升员工成长感，实现学习型组织
- 4) 如何通过能力分析提升员工合作意识，实现团队战斗力最大化

4. 人职匹配之职业要求

- 1) 职业要求透视眼：找到职业要求的规律
- 2) 如何达标职业要求：职业要求达标四步法

5. 人职匹配之职业回馈

- 1) 看到职业的隐性收益：职业收益公式：职业收益=钱+发展空间+情感
- 2) 职业收益三大秘密：如何避开职业选择的诱惑

6. 人职匹配之个人需求

- 1) 生涯发展三要素：兴趣，能力，价值观
- 2) 生涯发展三要素关系：性能佳循环
- 3) 困扰我们的三种职业情绪：

职业情绪之倦怠：倦怠的心理机制及具体表现

职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现

职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现

4) 了解职业情绪定位工具

常见的职业情绪口头禅

如何觉察自己的职业情绪

如何帮助员工处理职业情绪

从悦纳到改变：职业情绪处理三步走

第四篇：实践 员工谈话练习

1. 案例解析

2. 3Q 定位问题

3. 提升职业能力方案

- 1) 定目标 设定本阶段自己可达成的恰当目标
- 2) 找差距 通过清晰岗位的要求，列出自己和岗位要求的能力差
- 3) 做计划 制定清晰的阶段性的能力提升计划
- 4) 调结构 调整自己的能力结构

4.清晰职业要求方案

- 1) 勤沟通 通过同事和上司的沟通，清晰岗位的具体要求
- 2) 深观察 通过企业要求矩阵，关注以前没有关注的隐性要求
- 3) 看趋势 时刻关注企业和职业的变化趋势，提前做好准备
- 4) 跟导师 尽量寻找优秀者做职业导师，少走弯路

5.提高个人回馈方案

- 1) 观全局 以职业回馈的全局来计算受益（钱+发展空间+情感）
- 2) 看长远 看到本岗位未来可能的职业回馈
- 3) 先调查 通过职业调查，做出恰当的自我身价评估
- 4) 再要求 与企业合理提出新的待遇要求

6.满足个人需求方案

- 1) 明需求 系统探索职业价值观，系统了解自己对职业的需求
- 2) 找重点 清晰本阶段自己最核心需要满足的2-3个核心需求
- 3) 调方式 主动调整工作状态，找到当下满足需求的方式
- 4) 寻资源 调动自我和企业资源，探索更好自我满足的可能