

# 成就高效-员工综合素质提升

讲师：梁栋

## 【课程背景】

青年员工进入职场，面临着人生最重大的角色和认知转变，从家中的衣来伸手饭来张口的依赖型人格逐步向自己的人生自己负责的独立型人格转变。而大量的员工在这个过程中并没有建立正确地人生观和价值观，导致心态不积极，时间观念差，工作效能低下，做事拖沓；以自我为中心，无法与他人建立良好的关系；面对问题一筹莫展，分析和解决问题能力低下等等问题。

本课程以《高效能人士的七个习惯》为基础，从青年员工的个人效能入手，帮助他们建立积极主动的心态，以终为始的职业生涯规划，要事第一的时间管理能力。同时提供一套问题分析与解决的方法，帮助员工全面提升分析和解决问题的能力，帮助员工个人效能提升，完成从依赖型人格向独立型人格的转变，同时帮助企业提升绩效。

## 【课程收益】

1. 帮助学员建立积极主动地心态；
2. 帮助员工确定工作和人生目标，做到以终为始；
3. 学习并掌握高效时间管理方法和工具，做到要事第一；
4. 提升分析解决问题的能力，掌握一套强大的工具：丰田思考法；
5. 改善沟通能力，打造团队中良好的沟通氛围；
6. 建立合作共赢的心态。

## 【课程特色】

场景化：结合讲师多年职场经历，设置各种场景，引发学员思考；

趣味化：案例分析、讨论互动等多种方式，帮助学员更好理解和吸收课程内容；

工具化：有理论必有工具，帮助员工明白原理的同时，也有提升途径。

科学化：每一个理论、方法、工具都有其科学依据，避免讲空话、大道理，让学员有意愿接受。

**【课程对象】** 中基层员工

**【课程时长】** 2天 (6小时/天)

### **【课程大纲】**

导入：觉察状态练习

1、思维定势

1) 常见的思维定势

书本-经验-权威-传统-从众-麻木

案例 1：阿希从众实验

案例 2：少女 or 老姬？

案例 3：习得性无助

2) 打破思维定势

练习 1：盲人如何做？

练习 2：九点连线

3) 思维转换的力量

案例 1：机械世界观→量子世界观

案例 2：爱迪生的故事

### 案例 3：弗里德曼的销售欲望

#### 4) 以原则为中心的思维定势

### 案例：以灯塔为原则的思维转换

## 2、习惯与效能

### 1) 习惯的定义

### 2) 七个习惯模型

### 3) 效能公式

## 二、积极主动

### 研讨：列举工作和生活中的难题，并简述原因

### 1、什么叫积极主动？

#### 1) 社会之镜

#### 2) 情绪 ABC 理论

### 案例：弟弟的工作

#### 3) 积极主动的定义

## 2、人类四项独特的天赋

### 1) 自我意识

### 案例：二祖慧可断臂求法

#### 2) 想象力

#### 3) 良知

#### 4) 独立意识

## 3、影响圈和关注圈

1) 扩大影响圈

2) 缩小影响圈

案例：范仲淹读书的故事

4、人生的选择

1) 人的 BVR 系统

案例：情绪的力量

2) 两种角色

乞讨者和贡献者

案例：现场学员的卓越

研讨：难题的解决方案

### 三、以终为始

1、以终为始的思维优势

2、千里之行始于目标

3、什么是愿景？

4、所有的事物都经过两次创造

5、你有多少种角色

■ 一你是谁？你从何得知你是个怎样的人？

6、心智创造需要善用你的左右脑

7、谁是你一生中最重要的领导

8、怎样编写个人的使命宣言

9、管理工具：

■ see-do-get

- 逻辑架构
- 拟出个人愿景的模板
- 拟出个人使命宣言的模板

#### 四、要事第一

- 1、确定“要事”的原则是什么？
- 2、效能与效率的区别在哪里？
- 3、以原则和关系为导向的时间管理法
- 4、怎样判断事情的“重要程度”？
- 5、时间管理的四个象限及其特点。
- 6、怎样将事情或任务有效分布在四个象限中？
- 7、要事第一的策略——有效授权
- 8、管理工具：
  - 第二象限工作法
  - 紧迫指数测试
  - 要事第一的六步骤流程

#### 五、问题解决之道

- 1、丰田持续高利润的秘密
  - 1) 丰田、大众的数据对比
  - 2) 5个为什么找寻原因

#### 案例：折扣商场的核心

- 2、改善的概念

1) 何谓改善

视频：《蚂蚁的改善》

2) 创新的分类

3、问题的定义

1) 问题意识

演练 1：找出图片中的问题

演练 2：找出现场的问题

2) 问题的概念

3) 问题的分类

4、丰田思考法的步骤

1) PDCA 与 8 步骤

2) 何谓工具

5、发现问题

1) 7 个视角做比较

2) 职能人员发现问题的方法

3) 透过浪费找问题

演练 1：找出视频中的浪费

4) 三个维度聚焦问题

5) 问题“可视化”

案例：不良率、产量达成率、OEE 的可视化

讨论：发现实际工作现场的问题

6、把握现状

1) 层别法

案例：不良的分层法

2) 4W 分层法

3) 明确优先级

4) 三现主义

讨论：客诉超标的问题点

5) 职能人员的三现主义

案例：报告经常被打回？

7、设定目标

讨论：小王的目标

1) 设定目标的误区

2) 定量、定性设定目标

3) 设定目标的要点

讨论：如何修改培训目标？

8、找出真因

演练 1：哪一个可能性更大？

1) 找出真因的前提

2) 特性要因图

3) 5 个为什么

4) 检查真因

案例：员工为什么漏检？

5) 找出真因的要点

### 演练 1：画出鱼骨图

#### 9、建立对策

- 1) 头脑风暴法
- 2) 提出对策的 10 个视角
- 3) ECRS

### 案例：流水线的改善

- 4) 确定优先级
- 5) 建立对策的要点

### 演练 1：头脑风暴

#### 10、实施对策、确认效果

#### 11、固定成果

- 1) 标准化的意义

### 案例：麦当劳的味道

- 2) 水平展开
- 3) 改善的循环

## 六、高效沟通

### 演练：打开拳头的练习

#### 1、沟通的前提

- 1) 尊重
- 2) 不尊重的表现

### 演练：不尊重表现的小组讨论、分享

案例：工作、生活场景中的不尊重案例

## 2、沟通的基本原理

### 1) 自尊与尊重的关系模型

视频：《一禅小和尚》

案例 1：习得性无助实验

案例 2：谄上骄下的案例

案例 3：车间改革失败的案例

### 2) 被尊重的公式

## 3、3F 倾听

### 1) 三层倾听的表现

演练：小组讨论 500 万

### 2) 3F 倾听

案例：车间冲突的解决案例

## 4、工作汇报（向上沟通）

### 1) 及时反馈模型

### 2) 结构化表达

演练：小王的报告

### 3) 报告的时机

## 5、沟通的小技巧

## 七、总结、答疑