

职业化与执行力

【课程背景】

快速发展的中国，中国教育在公民基本职业素养方面的缺失，员工职业化素质与执行力不能适应行业的激烈竞争，成为我们不得不面对的现实：

- 职业心态消极，如浮躁、懈怠、无助
- 工作思路混沌，把握不住工作重点
- 工作特色不清、职业竞争力乏力
- 执行不力、学习积极性不高、沟通不畅
- 工作效率低下，公司的战略目标无法顺畅、高效地得到贯彻执行……

如何提高员工的职业化素养与执行力，成为无数管理人员的心头重事、烦事，也是制约企业发展的瓶颈！

【课程收益】

提高员工的职业化素养，帮助他们从思维方式、角色定位、服务意识、心态等方面，明白什么是真正的职业化。通过训练让员工正确理解自己与公司的关系、知晓职业化的标准、树立职业选手的荣辱感、明确职业化的工作方式，增强责任意识，提高工作效率，致力于打造具有凝聚力、战斗力的团队，使其掌握必备的管理理念、方法、模式与工具，提升管理水平。

通过案例分析、现场解答、角色扮演、电影片段、情境模拟、管理游戏、团队竞争等形式，让参加者在紧张、热烈、投入的状态中，体验什么是真正的上传下达式的管理与执行，如何做执行。讲授的观点简单实用，容易记忆，可以学完就用，而且用之有效。

【课程特点】

专业——多年来一直培训服务的传播和实践，经验丰富；

实用——丰富新鲜的案例，实操性的情景讲解和现学现用的场景演练；

量身定做——根据企业实况设计案例和知识点，量身定做顾问式培训；

授课原则——一次体验胜于千次说教，培训中导入多种训练方式。

培训流程——采用阶段式的培训模式，我做你看，你我同做，你做我验；

培训效果——学员满意率超过 95%；

【课程时间】 1 天

【课程大纲】

第一单元 职业化（上午）

一、职业化及职业素养导论

1、职业化的定义

2、职业化素养的内涵

3、什么是职业人：人分四类：活着的四人；活着的人；老板；职业人。

4、职业素养的冰山理论：隐性素养与显性素养。

5、思路比出路更重要：工作是撞钟还是使命？

为别人打工，还是为事业拼搏？

走到哪里算哪里？还是做好职业规划？

做事强调理由？还是用结果说话？

选择积极心态？还是消极等待？。。。。。

第一讲 职业选手

在职场中：我们必须从业余选手向职业选手转变！

一、职业选手与业余选手有什么不同？

1、业余选手以业为乐，职业选手以业为生；

2、业余选手满足自我，职业选手满足客户；

3、业余选手做了就行，职业选手精益求精；

4、业余选手消磨光阴，职业选手惜时如金。

二、职业化的死敌---两大糟粕文化

1、江湖文化：爱恨情仇，哥们义气

2、家文化：公私不分，角色混淆

三、职业化的三个标准：专业、商业、敬业。

人生价值指数=职业价值+生活价值

职业价值=个人职业化程度 X 企业价值

第二讲 职业选手

一、角色转换：分清生活的我和服务别人的我—九个“两回事”

- 1、别人与自己是两回事；
- 2、功劳与苦劳是两回事；
- 3、批评与表扬是两回事；
- 4、过去与现在是两回事；
- 5、对人与对事是两回事；
- 6、感情与原则是两回事；
- 7、朋友与同事是两回事；
- 8、家与公司是两回事；
- 9、社会与职场是两回事；

二、职业化的合作就是信托责任与契约精神的结合

- 1、每项工作都是领导的托付。
- 2、完成工作要有契约精神及合同感，每一份接受的指令都是隐性的契约。

3、契约精神的四个要素

(1)、100%对自己、企业、团队负责；(2)、靠原则去做事；

(3)、靠结果做交换；(4)、独立的个人品格

第三讲 职业化心态塑造

一、从混日子到心怀使命

把每位员工都当做是唯一的员工来对待，树立员工的成就感、重要感与使命感，经营员工的预期。

二、从理所应当到商业交换，从商业交换到感恩心态

商业合作就是信托责任与契约精神

- 1、创始人：我有一个梦想
- 2、自我定位：我是谁？我应当是谁？（互动）
- 3、信托责任：工作来自于雇主的层层托付与无限信任
- 4、契约精神：对公司及自己百分百负责：按原则去做事、结果去

交换

三、从强调理由到强调结果

- 从过程导向到结果导向：挖坑到挖井
- 从给问答题到给选择题：买麦克
- 从底线思维到外包思维：树立危机感
- 从个人主义到团队协作：视频：狼的团队协作精神
- 从理所当然到珍惜感恩：惜恩卡

四、从“领导推一推就动一动，不就不动”到爱岗敬业

1、对职业无限的爱：中西方对敬业精神的理解与案例

2、对公司的高度认同——圈内人思想

敬业的前提：别当圈外人。

五、从为老板打工，到规划自己的职业生涯

1、人生发展与职业生涯的关系

2、旅游与职业生涯

3、职业生涯成功秘密：内职业生涯与外职业生涯

4、内职业生涯与外职业生涯的关系

第二单元 执行力

第一讲 结果与任务——执行的入口与起点

1、什么是结果？

我们每天做的是结果？还是任务？我们是否清楚？公司是以结果做商业交换的平台。

结果三要素：——有时间、有价值、可考核。

2、什么是任务？

完成差事：领导要办的都办了。

例行公事:该走的程序走过了。

应付了事:差不多就行了。

无价值的东西：应付工作是任务，提供价值是结果。

3、结果种种

无结果、假结果、坏结果，都是做任务。合格结果、超值结果才是

我们想要的结果。（经典分享：九段秘书与九段经理）

4、做结果的两种思维意识：结果外包；底线结果。

5、做结果的方法：重点法、分解法、承诺法、潜能七问、猴子管理法。

第二讲 4 R 制度管理模式—执行的工具与方法

是什么成就了 GE、保洁这样伟大的商业帝国，是运营模式，是制度执行力，是落实战略的 4R 执行制度。

4R 思想与模式，提供一种有效的管理模式。

R1：凡事必有结果，就是结果定义清楚。

R2：有结果就必须落实到“我”，就是一对一责任

R3：对“我”不相信就必须检查，就是检查与改进。

R4：有检查就必有奖罚，就是即时激励。

R1：结果定义，预算与计划系统。

R2：承诺结果，关键职责。

R3：检查结果，业绩跟踪改进系统。

R4：即时奖罚，业绩考核评估系统。

视频：《天下无贼》等。