

职业素养训练之职业生涯规划与高效执行力

【课程背景】

1.为什么同样从企业拿薪水，有的员工与公司一起成长、为公司创造利润？有的员工却在减少公司营业额、损害公司形象？

2.一流的员工从哪来？一流的企业如何打造？如何培养一流的员工队伍？

企业的员工，如果没有意识到自己的角色和立场，那是很可怕的事情，尤其是在对外的过程中，如果没有意识到自身承担着企业品牌代言人和企业精神与文化的传播者的双重角色，那么，就有可能做出透支企业利益的行为。

从社会人走向职业人，首先需要具备的能力是定位，由此才能建立起以角色和立场为导向的行为选择。其次，需要具备转变的能力，只有做到心态和技能的各项准备，才能真正从社会人成长为一名职业人。

因此，加强管理者和员工职业化素养，提升管理者和员工的职业竞争力，执行力和战斗力，方可有效提升企业的竞争力！

【课程目标】

据调查，企业里 75%的员工是不敬业的！尤其是老员工，随着时间的推移，敬业精神逐年下降！表现为：自由散漫、责任心不强、执行力欠缺、相互推诿、骄傲自满、缺乏创新意识、工作不到位。既不关心企业的发展，又对自己缺乏清晰的目标规划，“混日子”现象相当普遍，严重制约了企业的发展！做好任何工作，**都需要有二个前提：意愿、能力**。本课程旨在：激发员工的工作意愿，使之既愿意做又能够做、从而增强个人和组织的执行力。

【课程收益】

经过培训，学员将能够：

- 意识到建立积极心态对于个人成长和成就的重要影响
- 建立五种积极心态，面对职场中的挫折，积极面对工作，提升主人翁意识
- 识别人工智能对于传统业务的挑战，具备危机意识，产生行动力
- 根据职业发展的阶段模型，判断自身所处的职业阶段，识别挑战，思考应对策略
- 根据职业能力清单，盘点个人能力现状，基于职业目标，列出行动计划
- 树立正确的世界观、人生观、价值观、职业观；提升管理者的职业素养和管理技能；
- 凝聚人心、打造高效的执行力团队；实现：**中层绽放、高层解放、员工幸福、企业发展**的共赢局面。

【课程关键词】

树立：爱岗、敬业、无私、进取的精神

强化：集体、责任、奉献、争先的理念

【课程方式】 目前国内最前沿有效的成人培训模式，理论、体验、分享相结合

【课程时间】 2天，6小时/天

【课程对象】 新入职员工，年轻员工员工，工作心态需要正向调整的员工等

【课程大纲】

第一部分 职业生涯规划

第一讲：职业化心态概述

一、什么是心态

人生之树——如果果实是你想要的结果，那么枝叶、树干又代表什么，最重要的又是什么

互动练习：“你看到了什么”

1. 心态的内涵

二、心态的重要性

冰山模型

1. 心态对行为的影响

2. 心态对身心健康的影响

3. 心态与个人的成功关系

第二讲：员工应有的五种积极心态

一、积极心态

1. 积极与消极的心态对比

2. 识别常见的被动心态：“我没办法、我无能为力、这事不怪我……”

3. 将被动心态转化为主动心态的方法

抽身事外，跳出具体事物，了解问题的真相，确保**卓有成效**，成为**思考型的职场人**

4.理解“积极”的核心定义

1) 影响关注

2) 做出选择

3) 独立意志

5..什么是积极职场心态

案例：行由不得 反求诸己

个人练习：“建立个人积极心态”

二、空杯心态

1. 经验对于个人成长的积极与负面作用

互动练习：“消失的钥匙”

视频材料：《先入为主是如何影响思维判断的》

2. 虚心学习对于个人职业成长的意义

3. 空杯心态在同事关系以及上下级关系中的应用

三、感恩心态

案例故事：《一碗米是恩，十碗米是仇》

1. 为什么要感恩

2. 心态转换：如何看待不帮忙的同事、如何看待自己的对手

小组讨论：“假如我是行长，是否会聘用现在的自己？”

3. 理解与上级

四、宽容心态

案例故事：《海尔是海》

1. 认识人与人的差异性：内在价值观以及外在行为风格

互动练习：“价值观站队”

2. 宽容心态对于团队协作的意义



小组讨论：“西游记团队为什么能成功？”

3. 宽容心态对健康的意义

五、主人翁心态

案例故事：《新娘子打老鼠》

小组讨论：“保安和武警，谁受游客的尊敬？”

1. 个人身份意识对于行为的影响
2. 主人翁心态对于个人成长的意义
3. 打工者心态与主人翁心态的对比

第三讲：职业生涯规划

一、职业生涯规划的重要性

1. 人工智能对传统岗位人员的挑战
2. 目标对于个人成就的重要性
3. 哈佛大学的数据调查

二、如何做好职业规划

1. 职业发展模型
2. 正确的时间做正确的事——职业生涯三阶段
 - 1) 职业发展三阶段的策略：适应期、成长期、稳定期
 - 2.) 生涯各阶段之间的关系
 - 3.) 生涯各阶段的工作任务

小组讨论：“跳槽还是继续干？”

三、职业能力三核

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
- 现场练习：填写本岗位的能力三核

四、发掘你的潜能（能力管理四象限）

1. 优势区：喜欢——高能力
2. 潜能区：喜欢——低能力
3. 退路区：不喜欢——高能力
4. 盲区：不喜欢——低能力

五、成就更好的自己

1. 能力面对的三个区域：舒适圈-学习圈-恐慌圈
2. 提升能力的三个策略
3. 职业能力清单
4. 个人能力盘点

个人练习：制定个人职业成长计划

第一讲：认知自我——转变思想观念

一、成人思维特点

1. 人要听自己认为对的话（自己认为有道理的话）！
2. 每个人都认为“自己是对的”。
3. 当自己的想法和别人的想法不一样的时候，总认为自己是是对的、别人是错的。

启示：培训的意义在于，明白找别人的原因是没有结果的，因为我们不可能决定别人的想法。要想解决问题，只能找自己的原因。所以成功者永远找方法，失败者永远找借口

二、“我是对的”背后的误区

1. 我对，并不一定符合事物的真相
2. 我对，并不代表别人一定是错的

三、培训的首要任务，转变思想观念

结论：企业培训，一定是重塑价值观培训，只有价值观改变，行动才能改变，结果才能改变！

四、企业培训的目的是统一

统一思想、认识、价值观；目标；标准、流程、规范；行动，达成统一的结果

五、哪个团队最有战斗力、执行力？

1. 军队最有战斗力、执行力。因为军队是高度统一的
2. 为什么军队最有战斗力？训练出来的
3. 军人为什么说：“保证完成任务”？

六、关于执行力的正确理解：

1. “100%努力去做”，并不代表一定能做到。
2. 如果“试试看”去做，做到的概率更小。
3. 要想做到的概率最大，组织中的每个人、每一次都要“全力以赴去做”。

配套体验：团队进场挑战（可选）

一、团队每次进场，都必须要有进步

二、在整个进场过程中，会暴露出很多问题

1. 一定有人全力以赴、一定有人随波逐流、一定有人故意想慢一点
2. 这种现象和工作中是不是一模一样？
3. 对照自己，我属于哪种表现？
4. 故意想慢一点的人，往往都很聪明，但思路用错了方向，因为竞争对手巴不得你这样做为什么不能像第一种人学习，放下所有包袱全力以赴呢？

结论：只有全力以赴，团队才真正有执行力！

强化：进取争先意识、集体责任感荣誉感

第二讲：体验之旅——改善心智模式

一、配套体验：一分钟鼓掌、杯中针

二、反思

1. 我的判断一定是对的吗？
2. 制约自己的在哪？

三、对照：体验活动的作用——镜子

1. 对自己过去的表现满意吗？对自己今天的结果满意吗？
2. 如果不满意，要不要改变自己？
3. 通过活动，对照自己，改善心智模式

四、永远做一个积极主动的人

五、教练原理分享

1. 信念决定行为，行为决定结果；要改变结果，先改变信念

思考题：

- 1) 50、60 后为什么努力工作？物质满足的需要
- 2) 90 后为什么要努力工作？ 物质满足、精神富有
2. 工作——不是要我做、而是我要做！树立无私奉献、爱岗敬业的职业精神！

第三讲：树正能量——重塑人生信仰

一、第一讲的结论：人要听“有道理的话”

二、有道理背后的陷阱

1. 其实每句话都是“有道理”的
2. 但每句话带给人的作用是不一样的

三、什么是正能量

1. 有道理有用——使人积极向上、充满力量、清晰人生方向、实现人生目标

四、什么是负能量

1. 有道理没用——使人颓废消极、迷失方向、不思进取、混混日子

五、学习的二个层面

1. 理论层面：知道——掌握知识，认为——形成观点，相信——塑造信仰
2. 实践层面：大量地刻意练习，养成习惯

1. 照顾好自己的家庭——孝顺父母

2. 照顾好自己的企业——忠诚组织

第四讲 执行意愿：商业人格----我们是商人,企业不是家！

(让企业员工从业余选手向职业选手转变)

1. 执行：狭义，以规则为前提把目标变成结果的行动。广义，完成公司战略目标的过程都叫执行。
2. 执行的误区：学历有关 性格有关 年龄有关 -----
3. 执行的前提：百分百责任（百分百对自己负责 百分百对工作结果负责）
4. 员工不执行的传统思维习惯：面子文化、模糊文化、圈子文化
5. 企业和员工之间的关系是一种商业交换关系，员工提供劳动结果交换工资薪酬。
6. 商业人格：靠原则做事，靠结果交换；
7. 商业人格的标准：成年人心态 社会人标准

第五讲 执行思维：结果与任务----完成任务不等于获得结果！

(强化结果导向，降低内部沟通成本)

1. 为什么要做结果：公司是以结果做商业交换的平台；
2. 什么是任务，什么是结果：任务“三事”，结果“三有”；
3. 九段秘书：如何一步一步设定目标，实现结果
4. 做结果的原则：客户原则 交换原则 检查原则
5. 做结果的思维：底线思维 外包思维
6. 做结果的方法：复述承诺法 分解法 重点法

第三讲 执行方向：客户价值----站在客户的角度，为客户提供满意和超值的结果

1. 客户是：衣食父母，商业回报的来源
2. 客户价值是什么：执行的动力和方向；
3. 做客户价值原则：高价值、低成本、可体验、能持续；

4. 做客户价值的方法：增加法、删除法、递进法
5. 企业内部的客户价值链：下道工序是上道工序的客户 领导与下属上下级的客户关系
价值点：客户价值是员工执行的动力和方向，员工必须掌握执行的原则和方向！

(建立企业不依赖任何能人的运营机制)

1. R1 (凡事必有结果)：结果定义
2. R2 (有结果就必须落实到“我”)：一对一责任
3. R3 (对“我”不相信就必须检查)：过程检查
4. R4 (有检查就必有奖罚)：即时奖罚
5. R5 (有奖罚必有复制改进)：改进复制
6. 周计划的讲解与训练