

职场五大软实力

——新员工职业素养塑造

课程背景：

新员工是组织的新鲜血液，是组织保持持续竞争力的有力保障，是组织人才的储备库。随着时代的不断推进，组织对员工的要求逐步从岗位技能这一类的“硬实力”要求发展到强调更高阶的“软实力”的要求。而新生代的员工由于特殊性，在充满个性的同时，对于自身的职业素养要求往往有所欠缺。导致了对我要求、发展规划不够明确而导致流失的情况。

本课程紧扣新员工从学校进入职场成长的过程中所需要具备的相关素养要求，从认知进化层面到行为改善层面多维度覆盖，最大化限度保障新员工的职业素养认知与养成。从而从人才层面提升企业竞争力。

课程时长：

0.5 (3小时)

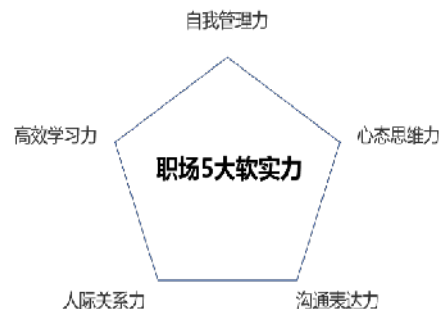
课程对象：

新员工、基层员工

课程收益：

- 1、通过了解职场“软实力”，增强员工职业素养
- 2、强化员工心智，提升个人竞争力
- 3、塑造职业化认知，强化企业外在形象
- 4、增强工作效能，降低企业隐性成本。

课程模型：



课程大纲

课程导入：

1. 职场自我期许
2. 优秀同事画像
3. 职场价值保障因素——职场5力

一、自我管理力

1. 角色转变管理
 - a) 学生心智 VS 职场心智
2. 干销售，你得明白的几件事儿
3. 行动力管理
 - b) 关于高效执行
心智模式调整：先得到还是先付出？
心力模型——销售岗位更讲究用心还是用力
执行提升工具
 - c) 习惯养成
时间节点标注
重点规划
客情管理
4. 问题管理
 - d) 发现问题——记录问题——深度复盘
5. 形象管理
销售岗商务礼仪原则

二、心态思维力

1. 阳光心态
 - a) 正确认知压力
 - b) 正确对待压力
 - c) 正确缓解压力
2. 协作意识
 - a) 关于本位主义
 - b) 如何培养协作意识
3. 价值意识
 - a) 自我价值提升方式
4. 竞争意识
 - a) 正确认知“欲望”
 - b) 重新认识“谦虚”

三、沟通表达力

1. 对客沟通雷区
大包大揽——破坏品牌
语焉不详——自己挖坑
生硬教育——拒之门外

过于商务——产生距离
习惯评价——产生反感
一问三不知——要你何用

2. 如何说清楚、听明白、寻共识
3. 如何对上沟通

四、人际关系力

1. 开放度：主动，创造人际价值
2. 正确认知性格差异
 - a) 唐僧团队性格分析
3. 1mins 测试

五、高效学习力

1. 提升学习能力的途径
 - a) 交流学习
 - b) 认知他人优势
 - c) 总结内省
2. 对标卓越者学习 4 阶段