

做高效能下属——辅佐上级五项必会

一、认清角色

- 1、为何出现下属职位
- 2、下属角色的本质
- 3、角色的常见误区
- 4、职业角色的四项准则
 - A、职权来自于任命
 - B、言行是职务行为
 - C、强有力的执行力
 - D、职权范围内做事

二、向上沟通的艺术

- 1、向上沟通的原则
 - A、服从原则：上司的信任从你服从的那一刻开始
 - B、请示原则：任何时候都不要剥夺上司的决策权
 - C、功劳原则：杜拉拉升职记的启示 You deserve it
 - D、敬业原则：工匠精神与细节决定成败
 - E、互赖原则：优势互补实现 $1+1>2$
- 2、上司沟通的五种情况
 - A、接受指标
 - B、汇报工作
 - C、讨论问题
 - D、发表异议
 - E、申请资源

三、打造自我完美执行

- 1、结果思维
 - A、客户思维
 - B、外包思维
 - C、交换思维
 - D、检查思维
 - E、底线思维
- 2、百分百责任
 - A、执行力的入口
 - B、责任跳动定律
 - C、责任稀释定律
 - D、百分百责任从承诺开始
- 3、投入的内容和力度
 - A、商业人格启蒙
 - B、不祈求公平
 - C、不祈求完美
 - D、成长更重要
- 4、应对团队冲突
 - A、价值认同

B、情感认同

5、消除信任危机

A、信任的前提是了解

B、信任的消除在于顾虑

四、主动解决问题

1、什么是双赢？

2、什么是发展？

3、有效开展工作的五个区分

A、领导与管理的区分

a、长期目标与短期目标差异

b、人性需求与人性弱点

B、职位与资源的区分

a、工作范围与职位特性

b、注重权威与注重问题解决

C、信息与问题的区分

a、发现新认知与理想、现实的差距

b、寻找根源与掩盖问题

D、创造与布置的区分

a、上下级认知差异

b、自我提升与减少思考

E、目标与任务的区分

a、结果导向与过程导向

b、灵活调整与指令执行

五、心态调整与自我管理

1、心态管理

A、发现人的三个不同层面的“我”

B、心态与能力的相长效应

C、快乐心态塑造的三大障碍

a、能力障碍

b、关系障碍

c、动机障碍

2、情绪的管理

- A . 了解情绪
 - a . 认知情绪
 - b . 情绪模式识别
- B . 选择情绪
 - a . 因果思维
 - b . 运用内在动力
 - c . 驾驭情绪
 - d . 乐观思维修炼
- C . 超越情绪
 - a . 同理心
 - b . 追求超我目标