



202

王静

《向价值化员工转型》

课程大纲



【课程

【课程】.....

我们所处的年代，是最好的年代，也是最坏的年代。全球信息爆炸与分工加速创造出无穷的机会并带来无限可能，但也让企业难以长久维持传统优势。

随着互联网时代的全面到来，以往让企业高枕无忧的核心竞争力，如商业模式、优势资源、核心技术等，在当下收到严重冲击。越来越多的企业领导人意识到，应对当下的“危”“迎接未来的”机”，根本在于构建稳固的人才与富有战斗力的团队。新陈代谢，乃万物生长之道。纳新在前，吐故在后，是保障组织稳定、有序发展壮大和活力之源。职场员工快速、有效的成长并产生效能，在一定程度上决定了企业的生存与可持续发展。

课程《向价值化员工转型》，紧贴当下时代特征和企业人才培养需求，基于多年员工职业化提升、管理培训生等项目策划并实施落地经验，匹配符合职场员工培养趋势和规律的课程，帮助员工快速“向价值型员工”转型，更好的塑造自身的职场价值，达到从思维到行为的转变。

【课程收益】

1. 全面认知职场与职业的内涵，展望发展设定目标及扩展空间
2. 确认职业人的角色定位及角色背后的责任
3. 转变职业人的心智模式更快向价值化员工转型
4. 掌握职场“九宫格”的具体使用方法做好自我管理提升自身职场价值
5. 职场职业人五项修炼：目标、计划、沟通、协作、执行、成果落地

6. 提升职业人的职业能力，从行动到问题解决

【课程对象】 新员工/在岗需提升心态、技能及素养的职业人士/管理培训生

【课程时长】 2天，6小时/天，共计12小时

【讲师分享大纲】

第一单元：职场，职业思维到行为的转变

1. 从VUCA时代到BANI时代，从复杂到超级复杂，企业更需要可持续发展
2. 源自于IBM的“企业可持续发展模型”看职场价值化
3. 现代职场更需要科学的提升职场价值化
4. 案例分析（现场互动）：本季度绩效表现评估
 - 1) 甲：吃苦耐劳型员工
 - 2) 乙：积极主动型员工
 - 3) 丙：资深元老型员工
 - 4) 丁：新进活跃型员工
- 5) 作为同事为以上四位员工打分 VS 作为管理者对以上四位员工打分
- 6) 现场互动：分析两次打分的差异存在
5. 来自《认知商业》的启示，商业社会职场规则：“源于交换关系，归于价值创造”
6. 提升职场价值化RMCS模型：
 - 1) 保-结果
 - 2) 促-关系
 - 3) 提-能力
 - 4) 维护-系统（各司其职）
7. 当代职场的本质，遵循职场本质
8. 职场发展第一公式：职场发展=绝对能力*相对价值
9. 职场高效工作的首要行动：分析了解自我能力与相对想家

第二单元：全面认知现代职场，向价值型员工转型

1. 职场&职业&职业化&价值化员工的区别
2. 如何理解“职业”-从职业视角看员工价值化
3. 思考：职场价值化，员工业绩不好你认为是什么原因？

- 1) 组织原因
- 2) 群体原因
- 3) 个体原因
4. 员工行为分析框架：个体特征带入公司
5. 工作绩效模型&职业价值化金三角：360度打造职业人
6. 职业价值化与胜任力模型
7. 职业价值化与任职资格
8. 胜任力模型研究“岗”
9. 任职资格研究“人岗匹配”
10. 如何通过任职资格做到人岗匹配提升职业人的职业化
11. 人岗匹配的四个要点：
 - 1) 能力与知识、技能
 - 2) 职业价值观
 - 3) 职业性向理论
 - 4) 人格
12. 测试：工作价值倾向-自我认知
13. 小组讨论：组织更看重怎样的职场人
14. 未来职场面临的四大变化
15. 从T型人才到H型人才

第三单元：价值化职业人的职业生涯规划与自我管理

1. 职业发展决定成长空间
2. 职场成长必经的三个阶段
 - 1) 探索期：我是谁？
 - 2) 践行期：我应该是谁？
 - 3) 承担期：是什么决定了我的定位和角色
3. 角色的背后是责任与价值体现
4. 组织与角色分工
5. 课堂练习：高价值化职场职业人重要的8件事（排序练习）
6. 职场职业积极心态影响判断与选择
 - 1) 职场焦虑的应对策略
 - 2) 职场失落的应对策略
 - 3) 职场厌倦对应用策略

7. 管理好自己的情绪与压力
8. 课堂练习：向价值化员工转型《职场个人发展规划》

第四单元：职场，向价值化转型-关注自身成长的关键

1. 职场，向价值型员工转型-整理成长工具《个人职场能力优势框》
2. 工具《个人职场能力优势框》适合+喜欢+擅长+满足
 - 1) 技能是可训练掌握的=会干
 - 2) 经验是过去多做的=干得多
 - 3) 能力是用结果证明的=本事
3. 职场核心竞争力“九宫格”关注自身成长的关键
 - 1) 三能力：做事情怎么样？
 - 2) 三意识：出发点是什么？
 - 3) 三商：基础状态怎么样？
4. 区分“三商”
 - 1) 逆商是拦路虎，决定连续性和韧性，需要经历磨炼
 - 2) 情商是关键，决定认同度与助力，需要常常的自我觉察
 - 3) 智商是根基，决定起点与速度，需要保持思考活性与学习能力
5. 探究“三个意识”
 - 1) 职场“需求意识”
 - 2) 职场“结果意识”
 - 3) 职场“收益意识”
6. 锻炼提升“三项能力”
 - 1) 专业/技术能力
 - 2) 人际/关系能力
 - 3) 思维/概念能力
7. 盖洛普优势识别器帮助辨别个人在职场的成长性

第五单元：价值化职场职业人的五项修炼：做事有目标

1. 价值化职业人第一项修炼：做事有目标
2. 是先有目标还是先有工作—德鲁克
3. 职场价值化目标达成模型：目标、信念、策略、计划、资源、执行控制
4. 职场价值化目标管理的三条基本概念

5. 职场价值化目标管理三件事：
 - 1) 战略地图
 - 2) 平衡计分卡
 - 3) 行动计划表
6. 职场价值化：华为目标管理法 4321 保障目标足够科学性
7. 职场发展规律图：职场价值化做事有目标

第六单元：价值化职场职业人的五项修炼：事前有计划

1. 思考：计划赶不上变化？
2. 计划是用来应对变化的
3. 凡事预则立，不预则废
4. 职场职业人价值化：计划的核心五要素
 - 1) 时间/进度：时间管理就是做决策
 - 2) 质量/目标：阶段性质量&目标
 - 3) 预算/资源：巧妇难为无米之炊？
 - 4) 风险预案：为什么要做风险预案？
 - 5) 人：把合适的人放在合适的位置上
5. 时间管理四象限练习：你的时间你做主

第七单元：价值化职场职业人的五项修炼：遇事有沟通和协作

1. 职场沟通的定义
2. 沟通作为职场软技能为何重要？
3. 互动：你对领导的需求&领导对你的需求？
4. 关于沟通我们一起思考：上下级沟通的基础到底是什么？
 - 1) 职场沟通与协作：职场协作是企业的生命线
 - 2) 职场协作的基本原则：从利出一孔才能力出一孔
5. 互动：简单/日常工作任务沟通
6. 思考：简单/日常工作任务沟通 VS 重要工作任务沟通的区别
7. 练习：重要工作任务沟通排序
8. 重要工作任务领命模型

第八单元：价值化职场职业人的五项修炼：遇阻有方法

1. 什么是问题？问题的定义：现实-期待=问题
 - 1) 定义现实 5W2H
 - 2) 定义期待的两种方法
 - 3) 锚定问题
2. 解决问题的“三心”
3. 解决问题练习
 - 1) 老妇人与下蛋的母鸡
 - 2) 管理之父泰勒与铁锹
4. 解决问题三部曲
 - 1) 不做问题的搬运工
 - 2) 不置疑原有的方法和原则
 - 3) 问题分析与解决的基本方法

第九单元：价值化职场职业人的五项修炼：执行有结果

1. 什么执行？执行，就是有结果的行动
2. 执行力 VS 行动力
3. 什么是结果？
 - 1) 态度不是结果
 - 2) 职责不是结果
 - 3) 任务不是结果
 - 4) 视频分享：要业绩突破不要小白兔
4. 优秀企业对于执行的要求
 - 1) 用结果和业绩保障自己的尊严
 - 2) 用沟通和协作保障执行和落地
 - 3) 用预算和资源创造更大的价值
5. 职业乐业“四不”
6. 职场乐业“四多”