

---

# 高效能人士的七个习惯

-由内而外实现个人和组织人际效能

## 课程大纲

### 一、课程背景：

- 庚子疫情，身处不确定时代，迎接变化的最好手段便是回归基本面，无论是资深职场人士，还是新进菜鸟新兵，快速提升自己的职业素养，选择对自己负责，主动积极，刻不容缓！《高效能人士的七个习惯》这个课程从原则（又曰自然法则或客观规律）入手，遵循事物发展的顺序，逐一阐述职业人成功所需要具备的各种习惯，用思想带动行动，由行动而形成良好的习惯。修有依，行有力，最终贮备自身的能量，创造机会，迎接春天的到来！

### 5 二、课程目的与收获：

- 增强关键人才七个习惯的培养，迎接创新变革时代，思维迭代，管理技能重点提升。
- 培训目标 1：端正思想，明确职业的定义，发现工作的意义；
- 培训目标 2：突破思维定势，明确职业成功的路径，掌握基本的原则；
- 培训目标 3：操之在我，转变观念，把握正确职场成功者心态。
- 培训目标 4：以终为始，要事第一，创造性生活，个人目标、职业规划与组织统一。
- 培训目标 5：识别蕴藏在人与人差异中的巨大潜能，并使之化为双赢的资源。
- 培训目标 6：学会倾听，改善沟通，建立双向渠道减少管理内耗。
- 培训目标 7：学会创造学习型人际关系的方法和与他人共赢的做事技能
- 培训目标 8：伟大在于管理自己，蓄能更新，不断发展。

### 三、课程优势：

√ 课程的基本原则源于史蒂芬·柯维博士经久不衰的畅销商业管理书籍《高效能人士的七个习惯》。这个培训课程通过改变受训员工的工作态度和对人际关系的看法，而使全球数千万的组织发生变化。

√ 授课老师讲授本课程超过百场，经验丰富，同时结合东方哲学与西方心理学最大程度挖掘学员潜力。

√ 本课程用简洁直白的语言归纳了成功的“原则”，用生动直观的教学方式使道理易懂易学易操作。从而能够帮助学员在变革实践中运用和掌握这些技能技巧，设计自己目标，实现自己目标。

√ 该培训项目已经成为亚洲地区许多跨国企业和本地公司员工培训计划中必不可少的核心课程。作为全球最受欢迎的培训课程之一，它在世界各地都深获好评。我们的培训课程将使你的思考和行动方式发生变化，从而帮助你取得更大的成就。

四、学员对象：企业关键人才、管理骨干、基层管理者等。

五、课程时间：2-3 天（12-18 小时）

六、培训形式：教案讲授、行动学习、案例分析、情景演练、管理活动、小组讨论等

第 页 共 7 页

### 七、课程纲要：

**第一天 从依赖到独立-人生最重要的一公里**

## 模块 1：思维转换，发现全新自我

播种思想，收获行动；播种行动，收获习惯；

播种习惯，收获品格；播种品格，收获命运。-- Samuel Smiles

- ◇ 职业的定义/发现工作的意义；
- ◇ 专业主义与管理者的四律；
- ◇ 观为得-审视你的思维，实现管理者思维模式转换；
- ◇ 效能之根-品格与技巧；
- ◇ 卓有成效是可以学会的：效能=P/PC 的平衡；
- ◇ 乾坤路径-职业人的成熟渐进图，由内而外实现个人和人际效能；
- ◇ 首先我们养成习惯，然后习惯造就我们。

### 行动学习（一）-突破思维局限：

案例研讨 1-职场菜鸟的转变

案例研讨 2：领导梯队-李光地的错（根据学员层次选取讨论）

实战工具演练：职业成熟模型、观为得圈等

## 模块 2：主动积极-建立个人愿景的原则

当我们再也无法改变环境时，我们只能尝试改变自己。-- Viktor Frankel

- ◇ 什么样的行为是消极的？什么样的行为是积极的？
- ◇ 管理者的选择自由：运用人的四大天赋做出回应；
- ◇ 我是自己的船长：永远把握选择，永远对我的选择负责
- ◇ 积极主动的原则如何应用于我们的生活工作中？
- ◇ 勇气、智慧与胸怀：影响圈与关注圈，管理者关注的焦点；
- ◇ 责任与价值：主动承担工作责任：我能贡献什么
- ◇ 反求诸己，运用影响圈，做个阳光转型人，领导员工，改变态度。

### 行动学习（二）-勇于思维创新：

案例研讨 1-弗兰克的改变-别对自己说不可能

案例研讨 2：如何成为转型人

实战工具演练：刺激-回应模型、情绪 ABC、影响圈与关注圈、四大天赋等

## 模块 3：以终为始-建立自我领导的原则

真正的快乐，不是自我满足，而是义无反顾的追求一个值得为之奋斗的目标。

- ◇ 任何结果都是两次创造：开发右脑，心智创造决定实际创造；
- ◇ 如何选择生活的重心- 管理现在始于管理未来；
- ◇ 管理者的角色与目标，我们将如何去实现我们的目标？
- ◇ 企业愿景 VS 个人使命宣言（宪章）的制订：制度就是铁丝网，文化犹如空气；
- ◇ 目标分解金字塔和目标量化：管理者应该如何确定企业或部门的愿景？
- ◇ 如何处理员工的愿景(职业规划)与企业愿景（组织目标）之间的不同与差异？

### 行动学习（三）-多维度创新和基础面塑造：

案例研讨 1-互联网思维-刘润与南极

案例研讨 2：如何发现你的领导力优势（核心才干）

实战工具演练：心智创造、个人使命宣言、SMART 原则、5W2H、知识管理、墨菲定律等

#### 模块 4：要事第一-关于诚实和执行，建立自我管理的原则

要事永远不应该为芝麻绿豆的琐事牺牲。--Johann Goethe

- ◇ 定义要事才能管理要事；效能与效率：高效做事，管理落地；
- ◇ 四代时间管理与时间管理矩阵；
- ◇ 大事 YES 小事 NO：什么是要事？什么是急事？
- ◇ 管理者的主导价值观，统一员工的核心价值观，以使其适应企业发展的需要？
- ◇ 时间管理流程六步法与周计划表的使用；
- ◇ 管理者个人时间效能提升要诀/时间管理三十招锦囊妙计；
- ◇ 管理者压力和情绪的自我调适；

#### 行动学习（四）-利出一孔与思维聚焦：

案例研讨 1-思维迭代-抖音的垂直人设打造

案例研讨 2：乱了头绪的刘易斯 VS 就差五秒钟

实战工具演练：时间管理矩阵、80/20 法则、时间管理六步骤、周计划工作表等

### 第二天 从个人成功到公众成功

个人成功必先于公众成功。把这个过程颠倒过来无异于未曾播种先想收获。

--Sthpnen R.Covey

#### 模块 5：双赢思维-关于人际领导的原则

如果活着不是为了让彼此的生活更容易些，那又是为了什么呢？ --George Eliot

- ◇ 人际关系中的产能是什么？如何增加这种产能呢？
- ◇ 情感账户 EBA：管理你的人际；
- ◇ 管理者的输赢六观，建立富足心态；
- ◇ 勇气与体谅：双赢是一种选择，他人之得不必自己之失；
- ◇ 双赢的五个要领：品格、人际关系、协议、制度、流程；
- ◇ 高效能的双赢协议：期望结果、方针、资源、责任、结果；
- ◇ 拒绝内耗，关注组织利益：竞争的目的是成就自己/组织而非打败他人；
- ◇ 与下属建立互信关系，营造双赢对话氛围：90 后部属的特点总结及剖析
- ◇ 案例：红黑游戏 PK 第六罐可乐。

#### 行动学习（五）-AI 智能时代的客户思维升级：

案例研讨 1-所谓阴谋与阳谋-发现世代分际线

案例研讨 2：家电及服务的双赢创新与新时期企业文化打造

实战工具演练：双赢协议、情感账户 EBA 等

#### 模块 6：知彼解己-关于同理心交流、有效倾听的原则

聆听！要不然你的舌头会把你变成聋子。--美洲土著谚语

- ◇ 管理过程中人际交流时的障碍是什么？
- ◇ 学会替客户着想-先诊断后开处方；
- ◇ 管理者的同理心沟通及有效聆听要诀。
- ◇ 赢在 MOT-倾听的七个好习惯；
- ◇ 管理者 360 度(上、下、平级)有效沟通与跨部门沟通的原则；
- ◇ Q12 敬业阶梯-高效执行力来自员工敬业度；

## 行动学习（六）-组织内部的三维沟通与定位：

案例研讨 1：通天塔-这是谁的错？

案例研讨 2：《卖房》

实战工具演练：同理心、倾听 7 习惯、Q12 敬业度调查等

### 5 模块 7：统合综效-关于创造性合作的原则

“好”是“最好”的敌人。-- Voltaire 法国哲学家

- ◇ 高效能团队的定义及特征；
- ◇ 管理者团队的角色认知与担当；
- ◇ 识别我们队伍中的差异，寻找团队的合力资源；
- 10 ◇ 确定团队角色，发挥员工优势，创造第三方案；
- ◇ 七步成诗法：着眼问题解决，群策群力，多部门协作共赢；
- ◇ 创建“共好”团队：松鼠的精神、海狸的方式、野雁的天赋；
- ◇ 附：职场精英 MBTI 测试 / 贝尔宾团队角色测试。

## 15 行动学习（七）-发现团队最美-组织整合力形成：

案例研讨 1：领导者与管理者-梯次间的微言大义

案例研讨 2：循序渐进的雁阵团队-发现国学智慧

实战工具演练：共好精神、MBTI 人格分析、群策群力、问题解决七步法

### 20 模块 8：不断更新-持续变革，止于至善

人应该随着年龄而有所改变，不仅是个人的成熟度有所改变，同时也要随世界的改变而改变。

--彼得·德鲁克

- ◇ 变化的时代与自我职业安全感；
- ◇ 磨刀不误砍柴工-管理者的持续改善模型（PDCA）；
- 25 ◇ 居安思危，居危思进，知行合一，职业人四个方面的蓄能更新；
- ◇ 结语：伟大在于管理自己而非领导他人；
- ◇ 说话的温度-最职业化的表白。

案例分享：东方为体，西方为用-大背景下的新世代创新

实战工具：行动学习方案、5-3-1 法、相关精品书单推荐

30

## 第三天 知行合一 构建关键人才管理素养模型

- ◇ 上午：七个好习惯养成-学员演练及讲师辅导；
- ◇ 下午：管理者的持续改善-讲师总结提炼/考评。