

时婷老师【__公司--用 NLP 唤醒团队潜能】之

【跨越---赋能高效正能量团队，打造职场“心动力”】

能落地的定制培训课程 (2-3 天/期)

一、培训对象：公司基层员工

二、课程设计与收获：

本课程中，时婷老师立足于企业现状、结合____公司的行业性质和职工岗位特点，以独特的视角深入挖掘员工的思维方式与工作心态，运用心理学原理、结合情绪互动和思维互动，通过故事、短片、音乐引导等情绪互动，使学员产生共鸣，易学易懂易用、在快乐中收获成长。中间贯穿员工身边的真实案例研讨、现场问题解决、现场实战演练等思维互动形式，引起学员的独立思考或小组的集体思考，使学员对专业知识、技能及职业态度有更深刻的认识，更加有利于课程效果落地。使学员实现以下收获：

1. 激活员工久违的激情，强化“危机意识”“竞争意识”“责任意识”，增强团队精神；
2. 打造“洪荒之力”，让员工拥有一颗“乐于奉献”与“珍惜感恩”的心对待当前工作；
3. 深度剖析了如何让员工工作“干到位”的行为模式，更好地实现全员工作做到位。
4. 从具体的工作理念与操作方法培养职工的“结果心态”——对自己负责，对结果负责！
5. 引导员工如何增加自己工作的附加价值，懂得用价值交换来报酬，而不是简单的劳动过程；
6. 掌握便捷实用的团队矛盾“沟通话术”，建立内部服务意识、客户思维、强化团队关系；
7. 掌握方法，当下调整情绪；在工作、生活中“即时”放松身心、舒缓压力，提升工作品质；
8. 从管理的视角告诉员工如何建设充满“责任感”与“感恩思维”的高绩效团队。

【定制式课程特色】

- 贴近实战，内容实用：大量实用性管理方法及案例应用，贴近管理，侧重实践，注重实战技能的传授与演练。
- 有的放矢，针对性强：针对不同的行业、企业及学员的不同需求，进行一对一的课程优化，同样的课题，不同时间不同地点不同对象，内容绝不雷同。
- 趣味互动、张弛有度：根据成人学习原理，对课程进行科学的时间分配，30%理论 40%互动 30%演练，让培训成为轻松、愉快和趣味的事。课程编排合理、内容逻辑缜密，易听易懂，即练即用。

【定制式课程实施框架】

序号	“定制式课程”实施思路与流程进度	时间安排
----	------------------	------

1	初步调研：与HR部门、项目负责人初期访谈（一对一、微信交流群）	2周-1个月
	信息采集：管理流程梳理+问题汇总+案例采集+话术采集…	
2	短板深度诊断：掌握团队管理现状、解析核心问题、确定课程着陆点	
	提交“定制课程大纲”：与HR部门研讨（课程时长、课程模块、课程要点）	
3	磨课阶段：聚焦（学员现状+典型案例）、锁定（痛点难点+关键环节）	
4	培训实施：案例教学+经验萃取+实战演练+体验式培训	2-3天

【课程思路与大纲】

第一模块：【职业心理赋能之居安思危——有效激发“职业潜能”，塑造职业化性格】

第一章 “危机意识”塑造——公司生存发展必须选择的出路

- 【图片解析】人的本性：安逸与懒惰……
- 什么是“危机意识”？
- 优秀人士必备七大意识：首推“危机意识”
- 【图片解析】“危机”来自何方？--行业、企业、职场危机
- 【案例分享】深圳航空的“道沟理论”……
- 【案例分享】竞争普世同一：GE员工构成的“ABC三分法”……
- 【案例分享】上海的品牌为何陨落？——“温水青蛙”理论
- “危机意识”是一种心态——奖不如罚，后5%效应，让所有人闻风而动……

第二章 “态度危机”塑造——做事不主动，前途很被动……

- 我们的路：定位自己的目标，制定自己的职业生涯规划
- 突破心智：给自己寻找一个标杆，榜样的力量
- 【故事分享】乐在工作：永远相信自己的潜能
- 【故事分享】爬山理论：学习放下与坚持
- 【故事分享】玻璃与镜子：正视暂时的成功
- 感恩的心：卓有成效，我能贡献什么？
- 做事到位：注重执行，请给我结果！
- 现地现物：有问题，现场解决
- 消除浪费：减少浪费就是增加利润
- 规则意识：服从是职工的天职

第三章 “责任危机”塑造——重任当前，选择坚持还是放弃？【落地工具与方法】

- 人们为什么对责任敬而远之？
- 【小组讨论】一个员工出了问题，责任该怎么分配？
- 在责任面前，没有应不应该，只有愿不愿意；

- 出现问题首先寻求解决之道，不是追究责任或撇开关系；
- **【案例分享】** 凡事做到超出期望——**时老师职场案例分享**？
- **【案例分享】** 全力以赴 OR 尽力了——**普通家庭主妇如何打破世界纪录**？
- **【案例分享】** 做别人不愿做，做不好和做不到的事——**顺丰速递、海底捞的职业心经**
- 主动负责：负责任是一种选择，选择的路不同，人生的结果就会不同！
- **【版权工具 + 实战场景演练】**：落实责任的 2BC 原则与 YCYA 落地工具

第四章 突破自我——开启改变的开关，让优秀成为一种习惯 【落地工具与方法】

- **【危机测试】**：是什么阻碍了人生向更好的方向转变？
- 不是事情有难度，而是做事的态度有变化！
- **【故事分享】**：浮躁的世界，幸福到底是什么？……
- **【故事分享】**：烦恼的源头？不是拥有的太少，而是想要的太多！
- 生活工作中不是缺少幸福，而是缺少感知幸福的心？！
- **【短片欣赏：别对自己说不可能】**
- **【体验式演练：如何突破自我设限，打破惯性思维？】**

第五章 管理自我——是压力也是动力，成就精彩人生的关键 【落地工具与方法】

- 接受不能改变的，改变可以改变的！
- 心态是决定你行为的明灯-- 改变你的心智模型
- **【游戏互动】** 尊重自然规律，机会面前人人平等；
- **【游戏互动】** 人人都想改变世界，却没想到从改变自己开始；
- 我们都是普通人--做我们能够做和应该做的；
- 帐单照付--任何时候工作上都不是耍个性的地方。
- **【短片欣赏：人生与十字架】**——我们所背负的责任却成就了你的一生

第二模块：【职业心理赋能之 做事到位——角色转变与自我责任认知，执行为结果而战】

第一章 解读执行力问题

- 管理中最大的黑洞是什么？
- 为什么说“企业成败的关键= 5%的战略 + 95%的执行”？
- **【趣味案例】**：爬上一座高山可能需要 10 多天，但是跌下来只需 10 几秒
- 执行力就是保质保量、不折不扣地完成的能力；
- 基层没有执行力，组织丧失竞争力；
- 不折不扣的执行型员工是组织最受欢迎的人。

第二章 趣味团队分析——【西游记】中的团队执行力小故事

第三章 问题创造机会：执行力低下的六个原因

- 心态消极——缺乏目标；
- 标准低下——缺乏激情；
- 意志不坚——缺乏毅力；
- 拖延磨唧——缺乏行动；
- 优柔寡断——缺乏果敢；
- 模糊不清——缺乏沟通；

第四章 态度决定结果：提升执行力三大心态

一、行动思维——全心全意 立即行动

- ☺ 杰克·韦尔奇经典语录
- ☺ 100%说到不如 20%做到
- ☺ 理念：优秀是磨炼出来的，卓越是淘汰出来的；

二、结果思维---工作重在到位

- ☺ 思考：①执行是“我做了吗”？
- ☺ 标准：保质保量、客户价值、圆圆满满；现在不等于未来
- ☺ 方法：三果：①定义结果；②承诺后果；③创造成果；
- ☺ 伟大都是熬出来的
- ☺ 多做一些额外的工作
- ☺ 任何行业用人都是用人的价值观

三、责任思维——责任胜于能力

- ☺ 成败系于起点：中高层管理者与员工最大的区别？
- ☺ 思考：①人们为什么对责任敬而远之？②为什么“傻子”许三多成功了？
- ☺ 观念：①责任与机会成正比；②拥抱责任，不只是担当；
③ 出现问题，首先找方法；
- ☺ 方法：① 3个“不要”远离问题；② 3个“万一”减少问题；
③ 7个“不放过”处理问题；

四、【实战演练】——以“结果为导向”的思维训练

- ☺ 【九段秘书修炼法】落地训练：请问你是几段？结果值多少钱？
- ☺ 【智慧风暴大PK】请给我结果！！——什么是结果？做结果的五步法？
- ☺ 【时老师版权经验分享】：让优秀养成一种习惯，任何行业用人都是用人的价值观！

第三模块：【职业心理赋能之生涯规划——正确看待你的工作，打造持久的“职业续航力”

1

第一章 你为谁而工作？你选择___公司的三个理由？

- 为自己工作——怎样才能获得更多？
- 为自己工作——积累职场中的三个“钱包”？
- 为自己工作——对自己负责方能对家人负责 **【执行力与亲子教育】**
- **【故事分享】**你的执行力为何还关乎孩子的成长？
- **【故事分享】**俞敏洪“不要以你的现状来判断你的未来”
- 任何行业至少工作五年才有可能成为行业的专家
- 把工作变为乐趣：做喜欢做的事 还是喜欢所做的事
- 工作的两面性：不仅接受工作给你带来的成长和益处；也要接受它给你带来的烦恼、痛苦和矛盾。

第二章 “职业危机”塑造——当心！饭碗随时会抛弃我们！

- **【职场故事】**哀大莫过于心死
- 让你不得不改变的理由---认清我们所处的环境，认清我们自己
- “生于忧患，死于安乐”：职场里，你被“温水煮青蛙”了吗？
- 趋势认知---“2024 更难就业季”与“人工智能 AI 时代”的来临
- **【经典短片赏析】**变——环境变化加快，人才供应加大，就业压力倍增
- 我们处在怎样的大时代——中国经济大环境分析与行业大环境分析；
- 我们处在怎样的职业发展阶段——职业生涯中常见问题和困惑；
- 我们处在怎样的压力年代——80/90/95 年代员工的主要压力源分析；
- 学会接受和接纳变化：如果我们可以选择；
- 面对变化与挑战：提升自身竞争力，做同龄人中的佼佼者！！！！

第参章 “能力危机”塑造——你是否缺乏让公司爱不释手的核心价值？

- **【职业现状自检】**——我会什么？我能干什么？我干的怎么样？
- 应当如何看待收入与个人成长
- 我能给永信带来的是.....？
- 职场之路上不必去计较的几件事？
- 使自己变得不可代替，薪水自然会提高
- 现在暂时的放弃是为了未来更好地获得
- 你的薪水有多少用于提高自己的能力与素质的投资？

第四章 “成长危机”塑造——学习是永恒的第五项修炼

- 二十一世纪“文盲”的标准？
- **【马云的故事】**：小胜凭智，大智靠学
- **【图解：365 行，行行出状元】** 学习力=竞争力=生存力
- 学习的真正价值：帮助我们实现人生梦想

- 【李嘉诚与加油站的故事】：我们与成功的距离到底有多远？
- 【趣味案例分享】：21世纪要饭都要跟国际接轨
- 自我测评：学习型组织的成员必须具备的四项标准

第五章 建立常态化“职业心理”——【上班期间即时压力情绪转换方法汇总】

- 工作压力的科学分类
- 日常压力与情绪的关系
- 哪些不良情绪在对影响工作、生活、吞噬我们的健康？
- 短片及案例分析：【情绪调整的重要性】
- 缓解压力的“治标”之法【几种现实有效的减压策略】
- 缓解压力的“治本”之道【系统减压方略快捷五步法】
- 【时老师版权工具】：《工作中即时情绪、压力转换的诀窍》

第四模块：【职业心理赋能之开拓思维——方法提升业绩，增强“岗位胜任力”的三大策略】

第一章 全责沟通——按下葫芦浮起瓢，执行不力沟通惹的祸

- 原则：先处理心情、再处理事情；
- 步骤：①事先确认：定义结果；②事中反馈：汇报进展；
③事后总结：提升改进；
- 方法：①问清楚、说明白、写下来；②有效沟通的3个步骤；
③积极倾听的7个细节；④与上级沟通的注意事项。

第二章 掌控时间——如何做时间高手，有效提速工作绩效

- 【案例解析】：为什么有的管理者总是“没有时间”？
- 【案例解析】：为什么有的员工总是“忙忙忙”却不见成效？
- 准则：快、当下、做重要不紧急；
- 工具：四象限法、6点工作制…
- 【实战操作】：以结果为导向的“四维时间管理策略”；

第参章 请示工作——如何赢得上级尊重与信赖的“诀窍”??

- 知己知彼：领导最喜欢什么样的下属？
- 原则：遇到问题，不要轻意“请示”上级；
- 步骤：①自己思考；②请教同事；③汇报上级
- 注意：①不要依赖上级；②不要机械执行；
- 【工作诀窍1】：向上级汇报工作的三步曲；
- 【工作诀窍2】：不折不扣完成领导指令的“5W2H口诀”；
- 【身边的职场案例】：为什么说给工作本身增加多少附加值掌握在自己手里??

第五模块：【职业心理赋能之沟通协作——团队精神与和谐人际，向优秀迈进的必经之路】

第一章：掌握部门沟通基本功——缓解团队内部冲突，增进成员之间的理解与合作

一、用领导的眼睛看自己：如何有赢得领导的尊重与信任？

- 领导最喜欢什么样的下属？
- 2024年调查本行业最不喜欢什么样的员工？
- 【案例分享1】：牢骚抱怨是你人生发展的绊脚石
- 【案例分享2】：自动自发——懂得超出期望才有器重
- 【案例分享3】：做人做事注重细节——赢得尊重
- 【成果输出】：工作诀窍1——与上级沟通中听与说的诀窍与禁忌？
- 【成果输出】：工作诀窍2——向上级汇报工作的三个关键是什么？
- 【成果输出】：工作诀窍3——四种不同场景下向上级汇报的侧重点是什么？
- 【思维启示】：你的报酬不是和你的劳动成正比，而是和你劳动的不可替代性成正比！

二、感恩公司与领导——那些你看不到的“辛劳与付出”？！【落地工具与表单】

- 【趣味哲理动画欣赏】——有种爱叫做“给予磨砺”！
- 公司为员工的付出——员工看不到的付出……
- 职场员工常见心理状态：抱怨、无为、攀比、焦虑、郁闷…
- 团队精神的核心概念——受得起委屈才是真正的团队精神
- 帐单照付--任何时候工作上都不是耍个性的地方。
- 为什么领导要对你的工作步步紧逼？
- 为什么领导要对你的某些行为一次次说教？
- 为什么领导有时候会大动肝火地批评你？
- 团队讨论：你认为感恩的员工应当有哪些行为表现？
- 感恩团队的八大回报：感恩员工的行为修炼……

三、缓解团队内部冲突，使团队成员的心走得更近——“APEC沟通训练”

- 【励志短片】：什么是大局意识、团队精神？
- 【趣味哲理故事】：人与人交往最大的误区是什么？
- 【团队讨论】：团队中是什么拖了执行力的后腿？
- 【团队讨论】：团队冲突是一种内耗还是一种变革推动力？
- 【观察他人的技巧】：如何被不同性格的团队成员接纳？
- 【建立团队认同感技巧】：成员互相认同、下属对领导的认可的秘诀是什么？
- 【面对抱怨和不理解的技巧】——增强你的话语权和影响力的“三大法宝”是什么？
- 【一对一沟通训练】：心理学在沟通中的运用——为何说“有效果比有道理更重要”？

第二章：“跨部门沟通”“与客户沟通”独一无二的的金钥匙——“心式沟通”话术技巧

一、“解读话术”以及支撑话术影响力的“心理学小伙伴”

- 【经典短片欣赏】——“话术的魅力有多大??”
- 何谓比常规方式更高阶、更实用、更具说服力的“话术”？
- 部门配合协作中——倾听的艺术和双赢的思维是什么？
- 部门矛盾冲突时——如何表达自己？沟通不畅怎么办？
- 【差异化原理】：为何要认同与接纳“人与人的不同”？
- 【互惠原理】：“打动对方”并愿意支持你的秘密是什么??
- 【从众心理】：“改变对方心意”的转折点又是什么??
- 【节奏一致法则】：解决沟通“不同频”的关键是什么??
- 【节奏相反法则】：让对方“平息怒火”，“避免矛盾激化”的关键是什么??
- 【同流法则】：什么是“见人说人话 见神说神话”分群沟通法则？

二、“把话说到心坎上”的沟通技能——为“达成一致”助力

- 什么是避开锋芒、避免尬聊的【30秒破冰话术】？
- 什么是进入他的世界，与对方同频的【同流话术】？
- 什么是有效表达、强化影响力的【断言话术】？
- 什么是运用“互惠原理”、“从众心理”的【“打动对方”话术】??
- 【时老师版权工具】：《洞察对方心理的“倾听五原则与提问六步骤”》
- 【时老师版权工具】：《教练式沟通训练之“说服技巧”——如何巧用事实与理解差异》

三、把握沟通的方向——在谈话中“占有主动权的话术”

- 如何用两个字“以柔克刚、化解矛盾”？
- 如何引导“木讷的人”袒露心声??
- 如何引导“话唠的人”回归正题??
- 如何用四个字让对方“积极认同”??
- 如何用开放式问句、封闭式问句“有效表述目的+请求”？

四、有效化解矛盾的秘诀——“矛盾沟通”的话术

- “让对方心里不舒服的话”有哪些？——如何修正
- “容易激怒对方的话”有哪些？——如何转化
- 对方让你“无言以对的话”有哪些？——如何应对
- 对方抛出的“无法解决的难题”有哪些？——如何转移…

五、避免误会与不满的关键——“完美沟通”的话术

- 哪些是“需要避开”的敏感字眼??

- 有哪些“不要主动提及”的关键词??
- 什么是沟通中适时燃放的“烟雾弹”??
- 哪些是永远不要说出口的“承诺”??
- 成功的问题解决到底“赢”在哪里??
- **【时老师版权工具】**：《“影响力”四步修炼法》、《部门沟通标杆话术提炼工具》

【授课方式】：应用教练技术、交互式培训、视觉引导——学员全程参与、实战行为训练、情景剧演练、智慧风暴、团队经验萃取、团队间“认领问题孤儿”……

【时老师理念】：**1、用打麻将的精神去工作，没有做不好的事情！**

2、快捷、实用、功能性强的干货与注重实战的体验式训练才是公司最急需的！