

员工职业化素质提升

【课程背景】

员工参加工作之后，在四十年的职业生涯中，应该怎么度过。追求自己的理想，追求更好的生活，追求自我价值的实现等等，都必须要在这四十年之间完成。如何有效的利用四十年的工作时间，有效的争取自己的机会，完成自己设定的目标，是这门课探讨的主要内容。对企业来说，一个好的职业发展系统，是留住优秀人才的重要手段。企业提供一个完整的发展途径，采用双生涯规划的方式，让每个优秀员工能在企业里发展自己的事业，体现每个员工的最大价值

【课程收益】

正面转变职业心态，建设阳光心态，排除限制性信念，建立长期自我激励。建设职业化素质，正面的职业化精神，培养优秀的职业化能力，包括思维、执行、管理、时间控制，表达与学习能力

【课程对象】

所有人员

【课程时长】

2天

【授课方式】

专业讲述、课堂活动、案例讨论、角色扮演

【课程大纲】

- 主管眼中员工的分类
- 公司需要什么样的才？什么样的德？
 - 核心竞争力
 - 企业的资源
 - ◆ 人财物
 - ◆ 三种资源的差别
 - ◆ 企业战略实现的根本因素
 - 能力素质
 - ◆ 核心能力素质
 - ◆ 专业能力素质
 - ◆ 通用能力素质
 - ◆ 差别能力素质
 - ◆ 师长与少将
 - 随着公司的成长与环境变化
 - ◆ 能力素质会变化吗？
 - ◆ 员工要怎么配合？
 - ◆ 不配合的员工呢？
- 阳光心态

- 几则案例
 - ◆ 秀才的故事
 - ◆ 什么叫尽力？
 - ◆ 练功房的小狗
 - ◆ 老农夫与驴子
 - ◆ 两个外地人
- 二次世界大战之后的日本企业
- 新中国成立之后的铁饭碗
- 现在呢？
 - ◆ 终身雇佣制的退出
 - ◆ 下岗职工
 - ◆ 合同制的出现
 - ◆ 最安全的环境
- 珍惜现在的工作机会
 - ◆ 要离职的员工
 - ◆ 一个获得出国机会的员工
 - ◆ 抱有危机意识
 - 割草男孩的事故
 - ◆ 升职的机会
 - ◆ 最熟悉的环境可能是最危险的
- 限制性信念
 - ◆ 一些想法
 - ◆ 小声音
 - ◆ 我做不到
 - ◆ 董宇辉的转身
- 实现理想的方式
 - ◆ 定义理想
 - ◆ 设定指标
 - ◆ 回归现实，差距就是问题
 - ◆ 生命的小纸条
 - ◆ 把差距分解到每个时间段
- 优秀员工的能力素质
 - 敬业与尽职
 - ◆ 敬业，是职业人最基本的素质
 - ◆ 敬业精神的阳光—积极心态
 - ◆ 敬业奉献的原动力—崇高的愿景
 - ◆ 持之以恒—神奇的成功之箭
 - ◆ 尽职是敬业的基本体现
 - 责任与价值观
 - ◆ 以工作绩效来衡量责任
 - ◆ 工作不要 60 分，工作没有 100 分
 - ◆ 对自己负责，对事业负责
 - 专业化
 - ◆ 双生涯发展体系

- ◆ 你可以没有文凭，但是不能没有水平！
- ◆ 人才定位：专才与通才
- ◆ 专业化的必由之路：终身学习
- 创新
 - ◆ 创造力来源于不同的思维方式
 - ◆ 创新的关键 – 方法制胜
 - ◆ 创造力技巧“头脑风暴”
 - ◆ 创造力不等于创新
 - ◆ 创新是通向成功的天梯
- 协作
 - ◆ 协作，职业化精神的核心
 - ◆ 协作是社会发展的动力
 - ◆ 得能人者得天下
 - ◆ 团队协作的领军人才
 - ◆ 木桶原理与漏木桶原理
- 规范
 - ◆ 麦当劳和肯德基
 - ◆ 在哪里规范
 - ◆ 规范化能得到什么
- 职业化能力
 - 思维
 - 执行
 - 管理
 - 社交
 - 表达
 - 学习
 - 时间管理
 - ◆ 职业人的必修课 – 时间管理
 - ◆ 越是没有时间，越要进行时间管理
 - ◆ 时间的四个象限
 - ◆ 立定目标，各生涯的目标设定
 - ◆ 制作计划
 - 情商修炼
 - ◆ 如何提高管理情绪的能力
 - ◆ 受制于人，操之在我
 - ◆ 首先是服从，站好自己的岗
- 别无选择，行动才能改变