

# 《绝不躺平 重塑责任心赢在执行》

开年第一课

职场精英进阶九项修炼

【职场进阶 9 板斧砍掉 9 种职场病】

主讲：孟华林老师

## 【课程背景】

困惑 1【总找借口】目标总是打折扣，借口多、抱怨多、执行差，不敢担当……

蜕变后【勇于担当】：团队瞬间找回激情和战斗力，对结果负责、不再找借口……

困惑 2【不敢担责】团队讲的多、做的少，奖罚不分明，只能奖、罚不下去……

蜕变后【敢于担责】主动担当，自动补位，每个人都奋斗想当冠军……

困惑 3【躺平懒散】都安于现状，不爱学习、不愿改变，拖公司与老板后腿……

蜕变后【干劲十足】勇于挑战，团队彻底激发狼性，迎难而上，从而引爆绩效……

困惑 4【效率低下】不懂如何定目标做计划，难以沟通不懂反馈……

蜕变后【快速行动】知道为何干如何干，有目标有计划，懂沟通善反馈……

困惑 5【勾心斗角】部门墙严重，各做各的事，没有形成利益共同体，心不在一起。

蜕变后【同心同德】懂创新能协作心往一处想劲往一处使，人人有盼头都盼公司兴旺！

困惑 6【传播负能量】不懂情绪压力管理总是情绪化，不注意自己的形象精神面貌……

…

蜕变后【职业化团队】从内在懂的情绪压力管理，从外在懂的职业形象如何打造……

困惑 7【彼此猜忌】员工老板之间彼此猜疑，部门相互拆台、互不信任……

蜕变后【互信互爱】全员价值观统一立场统一，从此上下同欲、同事间彼此信任……

困惑 8【没有忠诚度】心里眼里只有利益不懂得感恩拿辞职威胁拿多少钱干多少事…

…

蜕变后【感恩公司老板】相互理解包容敬畏理解公司不易，有情有爱的虎狼之师……

困惑 9【铺张浪费】团队无主人翁精神、铺张浪费，从来不懂得为公司着想……

蜕变后【自动自发】把公司当自己的家，自动自发节约成本，处处开源节流……

## 【课程特色】

工作坊式的全程研讨，有趣、有料、实战、实用、训练、实操

孟华林老师的培训绝非侃侃而谈的经验之说而是有系统方法论支撑，课程采用训战一体，透过体验式让学员自我觉察，销售场景视频持续内化，话术工具策略讲解完全落地，实战销售问题现场答疑嗨爆全场，同时孟老师也号称培训界的段子手，金句频出让学员听得有味、听得有料、听得更有劲、笑声不断，在快乐中学习，在互动中成长！

## 【课程对象】

建议企业兵、将、帅全员共同参与学习；也可以纯新人入职培训。

## 【课程时间】

1-3 天（6 小时/天）

本系统课程可分为三大主题 1 天小课

课题一：《绝不躺平：重塑责任心提升战斗力》

课题二：《结果为王：提升高效率赢在执行》

课题三：《同心无敌：团队凝聚力激活向心力》

## 【课程大纲】

前言：爱因斯坦说过我们无法在创造问题的纬度解决问题，因此必须用高维解法砍掉职场病，所谓人间正道是沧桑，职场人生的三大门槛【生死期】-【黑暗期】-【迷茫

期】，如何修炼职场人的心力、脑力、体力，态度、行为、技巧，避免沦为职场乞丐，商业战场危机四伏，呼吁重述责任心绝不躺平，对自己负责、对岗位负责！巧用九板斧高维解法来砍掉职场坏毛病！

### **第一板斧：用“角色定位”砍掉【职场态度病】**

【砍掉“我又不是老板”的职场立场病，践行“成功是因为态度”】

【本章重点：解决团队中无论是执行层还是管理层自我角色认知不清晰的问题】

- 1、案发现场视频观察：职场立场病：“我又不是老板、烦人的工作电话”。
- 2、互动研讨：我们跟企业到底是什么关系？结论导入：目标一致即为合作关系
- 3、谁来承担后果谁来负责结果，岗位要结果没结果就淘汰，阿里巴巴 271 末位淘汰机制
- 4、机制导入：与本职工作有关的——我是第一责任人机制
- 5、职场成功因素分布图：态度 80%、13%能力、7%外部因素，成功是因为态度。
- 6、铁军文化墙导入：成功是因为态度

#### **高维解法：**

- 7、你是谁？你想成为谁？你为此做了什么？
- 8、员工拿结果的方式与管理层拿结果的方式
- 9、高效职场人的如何有计划有目标有流程的把事做好，有责任有意愿有能力的把人做好
- 10 工具导入：职场人对内呈上、平行管理、对外客户的角色自查表。

### **第二板斧：用“目标设定”，砍掉【职场固执病】**

【砍掉“这不是我的错”的职场固执病，践行“我是我认为的我”】

【本章重点：学会正确地制定目标激发自己的深层动力】

- 1、案发现场视频观察：自以为是病：“这跟我没关系，改来改去烦死了”。
- 2、互动研讨：领导让我做什么就做什么吗？结论导入：高度决定一切时刻拥抱变化
- 3、遇到问题说别人的问题就你就立刻原地踏步简称自杀！
- 4、公司花钱找你来就是为了解决问题的没问题你就失业！
- 5、在公司上班拿工资还说公司不好就是出卖身体和灵魂！
- 6、本体角色论：别把自己太当回事了，也别把自己不当回事，别不知道自己咋回事
- 7、铁军文化墙导入：“我是我认为的我”，重述期望修正行为创造结果。

#### **高维解法：**

- 8、固执是因为彼此看到的目标不一样，在目标面前过程可以殊途同归。
- 9、成功的定义：实现了所设定的目标，但不合理设定目标的三种弊端
- 10、工具导入：目标设定三把边界刀：意义目标、成果目标、行动目标
- 11、团队共创目标清单：设定接下来 100 天的意义目标、成功目标、行动目标

### **第三板斧：用“有效沟通”砍掉【推卸责任病】**

【砍掉“这是他的责任”的推卸责任病，践行“我是一切的根源”】

【本章重点：如何有效的听高效的问顺畅的表达，有效解决沟通前有僵局沟通后没结果】

- 1、案发现场视频观察：总找借口病：“这不关我的事”。
- 2、互动研讨：团队工作发生问题谁来负责？结论导入：勇于负责任才能担重任。
- 3、互动研讨：“这事不能怪我那到底怪谁！”“责任圈的大小决定能力圈的大小！”
- 4、机制导入：首见责任制——我是第一负责人机制
- 5、为什么对内你无法获得同事的协助？观念导入：他的不配合是因为我的配合
- 6、为什么对外你无法获得客户的认可？观念导入：个人 IP 要走在产品 IP 的前面

7、铁军文化墙导入：“我是一切的根源”，人生处处皆考场人生事事皆考题凡事不着借口

#### 高维解法：

- 1、逆境沟通情景再现互动研讨：如何处理同事说“这是你的事，关我什么事，我每天这么忙，天天就给我找事，烦死了，你们是不是就针对我呀！”
- 2、沟通理论四象限：我好你不好、我不好你好、我不好你不好、我好你好。
- 3、顶级沟通思维：TA 沟通分析 PAC 自我状态结构理论应用
- 4、互动研讨：同事总是迟到如何沟通/同事总是不配合如何沟通/客户总是刁难我怎么沟通
- 5、有效回应避免以自我为中心的造成僵局的 P 控制威胁、C 委曲求全的 I 型沟通模式
- 6、如何升级心理年龄并以对方/客户为中心的 A 型协商推进 U 型沟通模式
- 7、工具：如何使用黑色的想象清单化解沟通冲突，采用关系耳朵有效说服。
- 8、案例研讨：张三得不到领导的信任是为什么？研讨结果：事前事中事后反馈三原则
- 9、案例研讨：李经理团队人员离职的原因？研讨结果：如何有效的表扬员工与批评员工

#### 第四板斧：用“协同执行”砍掉【躺平摆烂病】

【砍掉“不可能”的目标讨价还价病，践行“不是不可能，只是暂时没有找到方法”】

【本章重点：如何团队协作打破部门墙来提高结果可能性，撕掉坏标签增强团队凝聚力】

- 1、案发现场视频观察：摆烂真的无所谓吗？面对任务四反应：感恩、抱怨、机会、摆烂。
- 2、结论导入：“我不会”：这也不会，那也不会：能力是练出来的；“不可能”：这不可能，那不可能：潜力是逼出来的；“没办法”：这没办法，那没办法：办法是想出来的
- 3、铁军文化墙导入：“不是不可能，只是暂时没有找到方法”，停止抱怨拒绝躺平。

#### 高维解法：

- 1、游戏体验：团队协作“口”字游戏，体验感悟：目标一致就是合作只是分工不同
- 2、意识不到团队合作的三大原因：强弱思维、对错思维、零和博弈
- 3、游戏体验：我们是最棒的团队，体验感悟：从我到我们的观念转变
- 4、团队协作失败的两大病因：责任真空：有人就=没人；角色重叠：每个人=没有人
- 5、互动研讨：什么样的人最难相处，根本没办法合作？研讨结果：贴标签解决不了问题

6、贴标签的三种形式：自己给人贴标签、自己被人贴标签、自己给自己贴标签

7、撕掉标签四大步骤：列标签清单、奇迹提问法、具体描述法、例外观察法

#### 第五板斧：用“时间管理”砍掉【拖延被动病】

砍掉“拿多少钱干多少事”计较病；“不着急”拖延被动症，践行“山不过来我就过去”

如何避免陷入忙盲茫、提升职场高效率，让团队人人有效率天天有效益

- 1、案发现场视频观察：拖延被动症：“真的是拿多少钱办多少事吗？”。
- 2、互动研讨：到底是拿多少钱办多少事还是办多少事拿多少钱？“请用成绩换酬劳！”
- 3、工作职务永远是等价的价值交换，不是说当员工好还是当老板好有能力的人最好做人“无愧于心”，做事“无愧于薪”，与其人追钱不如钱追人，做事“不主动”，前途“很被动”

- 4、互动研讨：“阿里人才九宫格研讨解析土狗、野狗、小白兔、老黄牛、明星”
- 5、机制导入：我是我人生——我是第一责任人
- 6、铁军文化墙导入：“山不过来，我就过去”，主动出击，杜绝坐、等、靠！

#### 高维解法：

- 1、 高效人士的四大时间管理思维：清单思维、计划思维、减法思维、授权思维
- 2、 如何利用有限的时间工具包：土豆工作法、青蛙工作法、番茄工作法
- 3、 土豆工作法：列出清单解放大脑，手机 APP 清单类应用软件使用技巧
- 4、 青蛙工作法：2/8 定律重要紧急四象限优先级工具的日常工作场景应用
- 5、 番茄工作法：有效的番茄工作法八步骤在日常工作场景应用
- 6、 现场研讨：如何变出更多的时间，研讨结果：工具包授权分配借力工作法
- 7、 工具表：有效借力授权分配五大借力任务表。
- 8、 授权借力失败的原因：他的不配合我因为我的配合

#### 第六板斧：用“职级管理”砍掉【职场敷衍病】

【砍掉“做做样子就行”的敷衍病，假装很努力病，践行“决心决定成功”】

【本章重点：如何有效从上而下的职级管理，从下而上的向上管理能力，平级相处不甩锅】

- 1、 阿里巴巴百日冲刺、百团大战、百日决战的故事
- 2、 案发现场视频观察：时光穿梭用感恩之心寻找生命的动力
- 3、 互动研讨：我尽力了这事儿不能怪我！引导结论：不要假装很努力结果不会陪你演习
- 4、 士气比武器更重要 行动创造价值，行动突破一切障碍。
- 5、 说一千，道一万，两横一竖就是“干”，生死看淡 不服就干 没有退路 才有出路
- 6、 我要我就能·我一定要我就一定能、普通人追求舒适，高手寻找挑战
- 7、 机制导入：我对结果负责——我是第一责任人
- 8、 铁军文化墙导入：“决心决定成功”

#### 高维解法：

- 1、 互动研讨：“到底是我为老板打工还是老板为我打工，我跟老板到底是什么关系”
- 2、 从上而下权利丢失的三大陷阱：语言陷阱、行为陷阱、心理陷阱
- 3、 如何管理好手中的权利：看到权利、表达权利、执行权利
- 4、 向上管理出问题是因为你太“自恋了”，请理解你的老板！
- 5、 向上管理三部曲：正确的说出我的需求，反复询问上级的需求，争取双赢的解决方案
- 6、 平级管理同事关系总容易陷入“那个人”困境，一个人的问题=整个团队的问题
- 7、 拒绝成为背锅侠，团队砸锅行动三部曲：找到甩锅的证据，认领自己的锅，砸锅

行动

#### 第七板斧：用“自我管理”砍掉【抱怨牢骚病】

【砍掉“都怪那个人”的抱怨牢骚病，践行“天助自助者”】

【本章重点：如何做到自信自查，闻味道照镜子揪头发，开展如果我抱怨就乐捐的拔刺行动】

- 1、 互动研讨：“都怪那个人”，干掉“那个人”还会有无数的那个人！
- 2、 抱怨对事情的本身并没有好处还会让事情变得更糟糕
- 3、 运气是什么？就是机会来了永远留给有准备且还在平台上的人！
- 4、 铁军文化墙导入：“天助自助者”，靠山山倒，靠水水流，靠人人跑，靠自己才最好！

### 高维解法：

- 5、案发现场视频观察：“穿越时光如果你回到 20 年前，你愿意加入阿里巴巴吗？”
- 6、运用“鲶鱼效应、热炉法则、杀鸡儆猴、造个敌人“四大机制制造危机感利用愤怒感。
- 7、拒绝抱怨自我乐捐“拔刺行动”

### 第八板斧：用“日精进”砍掉【差不多敷衍病】

【砍掉“差不多就行了”的敷衍病，践行“每天进步一点点”】

【本章重点：如何透过六点优先日精进来提升自我专注力，不断提升自我价值感】

- 1、案发现场视频观察：“差不多就行了吧，没必要这么认真老板也看不出来的”
- 2、互动研讨：“无关痛痒的细节也要关注吗？”
- 3、成功就是差一点就失败了·失败就是差一点就成功了
- 4、成功就是简单的事情重复去做，行成习惯变成肌肉记忆

### 高维解法：

- 5、ISO：持续改善 | 六西格玛：无限接近零缺陷 |简单的动作，练到极致，就是绝招！
- 6、案发现场视频观察：“海尔砸冰箱的故事”这差不多那差不多，品质是死磕出来的！
- 7、当你专注精进某一领域持续五年以上就会有人为你的知识排队为你买单！
- 8、铁军文化墙导入：“每天进步一点点”，六点优先日精进制来实现日拱一卒精进策略

### 第九板斧：砍掉【情绪波动病】

【砍掉“凭什么是我被黑锅”的心态波动病，践行“太棒了，一切都是最好的安排”】

【本章重点：走出越想做好越糟糕的压力焦虑怪圈，揭开情绪的真相让负面情绪为我所用……】

- 1、案发现场视频观察：“这口黑锅背不背”
- 2、享受收入荣誉就要承担责任委屈，拿辞职威胁是最愚蠢懦弱的做法
- 3、想要成事必先扛事，没有经历过事故，成功了怎么会有故事可讲

### 高维解法：

- 1、自我调整停止抱怨拥抱变化：谁不舒服谁有病，谁有病谁吃药，谁吃药谁病好！
- 2、太棒了！一切都是最好的安排！这样的事情居然发生在我的身上！又给了我一次成长的机会！凡事发生必有因果必有助于我！
- 3、铁军文化墙导入：“太棒了，一切都是最好的安排”，时刻调整自己，保持团队正能量。
- 4、互动游戏：别去想一直红色的大象 游戏体会：关注即强化
- 5、案发现场视频观察：同事茫茫焦虑满满情绪化的一天
- 6、如何破解焦虑情绪三部曲：重新定向理论，最坏结果备胎、悖论干预理论
- 7、案发现场视频观察：焦虑背后的情绪波动害了谁？
- 8、化解压力情绪四部曲：识别情绪、他在告诉我什么、跟情绪的对话、接纳与表达感受
- 9、正确的压力管理：低刺激区、最佳刺激区、高刺激区的调整理论

训战篇：（备注：两天一夜有以下团队训练内容）

项目一：铁军团队九板斧训练项目《招兵买马》《领袖风采》

项目简介：以整个团队或小组竞赛形式来进行报数，领袖负责建设团队，所有队员参与报数，在报数的过程中不能出现误报、错报、漏报、抢报。项目强调责任和团队中每一个人的重要性，团队中的每一个人是很小的单元，但每个人所犯的错误却能导致团队的整体失败，并由领袖承担责任。

### 往期学员感悟：

学员心得体会一：每个队的领导都是最棒的。可是，现实生活中，我们又有谁，为我们犯下的错，承担过责任呢？通过这次培训，我知道我以后的方向，我应该为我以后所做的事，勇于承担责任，不推卸，不找借口

学员心得体会二：现实中的每位老板，可能都面对着同样的抉择，现实中不是做做俯卧撑就能完事的，有可能面临的是被排挤出局、甚至是倾家荡产。现实是实实在在的、是残酷的，可又有谁能体会到作为一个老板在风光的背后付出了多少呢

学员心得体会三：每次我们都觉得自己做已经够好了，可是最后发现还有很多地方还可以改善，就因为这些没做好的地方给公司带来损失，可是老板呢，明知道损失很大，还要在大家面前微笑着鼓励大家这次做的很好，下次还要继续努力。如果我们爱这个公司、我们努力工作了，能不能再做的好一点呢，把能做好的地方做得更好呢？

学员心得体会四：通过这次活动，我深刻体会到了集体团结协作的力量，在工作中每个岗位都是非常重要的，所以在工作中要不折不扣认真完成。工作中任何事情都要敢于承担，要有担当，而且努力完成上级的指令，无条件的服从领导安排的工作。

学员心得体会五：从个人能力提升、个人素质提高到团队意识、团队协作，每次的训前铺垫都恰到好处，给队员营造很贴切的想象空间，通过亲身体验让队员从中领悟到培训的目的和现实中我们能做的、我们正在做的、我们应该做的都是什么，让自己身临其境从中得到答案，从而让自己去分清是与非、错与对，最终队员们都各自发表意见和体会，从以后的生活和工作中找到目标，为了团队的目标去努力去奋斗，永不后悔。

学员心得体会六：要学会换位思考，要学会体会领导对自己的付出，不能只看到他们光鲜的一面，要有集体荣辱感。在竞争中稍有不慎，领袖和团队将接受残酷的惩罚，你承担多少也将得到多少，勇于承担是领袖风采华丽的展示。在团队中，每个人都应该学会为自己的事情承担责任。在严以律己的要求下，通过共同合作，才能更好的解决现实中的困难。每一个领导光鲜的背后都有一些不为人知的艰辛，都在为自己的员工承受这样或那样的责任，所以要学会感恩！

### 项目项目二：铁军团队裸心会

项目简介：裸心会是阿里在内部创新的一个工具，阿里主张“赤诚相见”，大家要打开自己的内心，讲讲自己是如何成长起来的，讲个人的过去和童年，在相互的倾听和

交流中，你了解别人的故事，真正认识别人，别人也因此而了解你。阿里认为裸心会是团队建立信任非常重要的一个方式，裸心会和乔哈里窗理论相通，该理论认为真正有效的沟通，只能在开放区进行，在这一区域内，双方了解彼此，沟通的信息可以共享，沟通的效果才能令人满意。因此，在职场中，要尽可能扩大开放区，缩小盲目区、未知区和隐藏区。裸心会的逻辑正是如此，扩大开放区，将心里最真实的东西拿出来在团队里做互动和流动。打开自己后，大家才能够相互包容和接纳。团队只有充分信任，在起时才能团结一致。裸心会是以真诚为核心，信息的交换和互相的加持，以赋予对方力量为前提，不是催泪会，更不能是批斗会，是共识共创的开放坦诚沟通，也是相互检视的真心话大冒险，更是彼此内心最深处灵

魂的触碰。

### 步骤-：自我舒适度

找到自己最舒适的方式围坐一起

**步骤二:破冰小游戏**

阳光心情，融化冰川，给你的伙伴一个温暖的拥抱

**步骤三:打开自我，裸心分享**

自我介绍:姓名的由来，星座，爱好..

部门介绍:你在部门的岗位和角色，你在部门的感受..

人生九百月:划掉已经走过的岁月，并寻找出曾经最重要几件事情，写完后，彼此分享

**步骤四:反思**

通过刚才活动，你又认识了多少伙伴?哪些伙伴刷新了你过往的印象?你的收获是什么?

**结营：感悟分享与合影留念**