

《从认知到行动：国企末等绩效员工自我重塑与合规发展训练营》

主讲：钟意老师

【课程背景】

您的企业是否面临以下挑战？

- 绩效末位员工思想固化严重，缺乏自我反思与改进动力；
- 员工对绩效考核结果存在认知偏差，抵触情绪阻碍转型；
- 对国家劳动法规存在误解，抱有“国企铁饭碗”错误观念；
- 能力短板长期存在，沟通协作能力不足导致团队割裂。

本课程直面“思想顽疾-法律盲区-能力缺陷”三大核心问题，以“认知觉醒→法律震慑→技能重塑→团队共生”为主线，结合心理干预工具、司法判例解析及岗位能力模型，推动末位员工实现从“被动接受”到“主动求生”的转变，为企业优化人才结构提供合规化、人性化解决方案。

【课程收益】

- 思想破局：打破自我防御机制，建立“问题归因于内”的反思模式；
- 法律清醒：掌握劳动法对不胜任员工的处置流程，理解“双证明”解除规则；
- 能力突围：运用 GROW 模型制定个人改进计划，掌握协作沟通技巧；
- 行为转化：现场输出《绩效改进承诺书》并签署，承诺 3 个月改进周期。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；结果输出

【课程对象】

国央企末等绩效员工

【课程时间】

1 天(6 小时/天)

【课程大纲】

一、认知觉醒——绩效末位的心理破冰 (1.5H)

1、绩效诊断：为何被贴上“不合格”标签？

- 企业绩效管理三维度：业绩贡献、能力成长、文化适配
- 红黄牌机制：连续两年末位触发待岗培训的法律依据
- 自我诊断：完成《绩效问题归因量表》（内因/外因权重分析）

案例:绩效评价案例

工具:《绩效问题归因量表》

互动:归因练习

2、心理防御机制拆除：从“被动接受”到“主动改变”

- 场景重现：“当领导批评我绩效差时，我的反应与感受”
- 心理学工具：认知重构四步法（记录→辨析→替代→验证）
- 角色扮演：当 HR 告知绩效改进要求时，如何理性回应而非情绪对抗

案例: 某央企员工因抱怨文化被降级的全程录音回放

工具: 认知重构四步法、ABC 情绪管理模型

互动: 场景模拟

3、危机意识唤醒

- 从数据冲击：近 3 年国企末位员工转岗/离职率趋势图
- 小组讨论：“没有淘汰机制的企业是否真正保护员工？”
- 未来推演：维持现状不改变，会出现什么情况？

工具: 头脑风暴

互动: 小组辩论、个人投票

二、破除“铁饭碗”迷思——劳动法下的国企用工真相 (1.5H) H

1、认知纠偏：“铁饭碗”≠“终身保险箱”

- 国企劳动关系本质：法律框架下的契约关系
- 劳动法“解除合同”条款深度解析
- 传统观念&客观事实

案例: “铁饭碗”打不破？

工具: 《劳动合同法》条款、国资政策文件节选

互动: 提问

2、实践案例：国企“铁饭碗”被打破的真实故事

- 案例一：某央企员工因连续三年绩效 D 级被辞退
- 案例二：某国企技术员拒绝调岗被合法解除合同
- 辩论：“国企员工只要不违法，企业就无权辞退”

案例: 国企辞退案例解析

互动: 小组辩论

3、行动警示：你的“安全区”边界在哪里？

- 国企员工“法律安全区”自查
- 企业与员工的权利博弈
- 终极防线：从“合规淘汰”到“不可替代”

案例: 辞退员工案例

工具: 安全自查清单、辞退流程

互动: 场景模拟: 员工离职沟通解除流程

三、触底反弹——绩效改进工作法 (1.5H)

1、目标重置 (GROW 模型)

- 明确绩效改善目标
- 个人长短板识别
- 目标设定练习

案例: 不会设目标的员工

工具: GROW 模型

互动: 练习

2、目标达成策略寻找

- 问题树模型
- 职场资源盘点表
- 5w1h 计划清单

案例: 问题策略清单

工具: 5w1h 计划清单

互动: 小组设定计划

3、成果固化计划

- 行为锚定法应用
- 行为锚定计划设定
- 成员讨论: 你期望得到什么结果?

工具: 行为锚定计划

互动: 小组讨论

四、团队共生——职场技能强化 (1.5H)

1、向上管理策略

- 职场场景应对
- 向上汇报结构化模版
- AI 技能增效应用

案例: 与上级的冲突

工具: 结构化模版、AI 工具

互动: 场景练习

2、内部协作管理

- 资源获取场景：如何获得他人支持？
- 利他沟通与表达
- 《价值交换图谱》应用

案例:怎样得到他人支持？

工具:利他表达公式

互动:场景演练

3、结业路演与契约签订

- 陈述改进计划，接受其他组员质询
- 签署《绩效改进军令状》
- 内容回顾

工具: 绩效改进计划

互动: 契约签订