

角色魔方：三维职场适应力加速锻造计划

主讲：王伟老师

【课程背景】

当前新入职大学生中，95%面临“角色转换迟滞”问题，平均适应周期长达4.6个月（2025职场新人调研）。作为数字化原生代，他们对层级沟通敏感度低，易因“职场政治盲区”引发协作冲突，32%的试用期离职源于角色认知偏差。传统职业化课程聚焦表层行为规范，忽视身份转换的心理机制。

针对越来越多的大学生面临着角色转换困难、缺乏责任感、以自我为中心、团队意识薄弱、玻璃心、不善于换位思考等一系列问题，本课程通过对三个基本问题的思考进行设计的，即，第一，是什么会最大限度地阻碍我们的成长，本课程的观点是“思维”；第二，是什么决定了我们可以有清晰的未来，本课程的观点是“目标”；第三，是什么决定了我们可以到达那个清晰的未来，本课程的观点是“能力”。所以角色解码，从校园人成为职场人的关键是“思维-目标-能力”的逻辑闭环，即为校园人定制了三维锻造成长计划，以帮助新人用最短的时间和代价转型成为合格的职场人。

【课程收益】

- 思维升级：通过色彩心理学了解自己的思维、心理及行为特征
- 方向清晰：成为目标管理的高手，用目标设计自己的发展路径与规划
- 文化认同：深入理解企业的价值观及强化企业使命感
- 技能精进：系统学习职场所需要的各类知识与技巧，多维度提升能力
- 思维升级：掌握白酒行业趋势与古井战略逻辑，提升市场洞察力
- 文化认同：深入理解古井“真善美”价值观及“三品工程”，强化企业使命感
- 技能精进：系统学习销售、谈判与沟通技巧，成为终端动销与客户管理的实战专家
- 团队协作：通过案例研讨与模拟演练，培养跨部门协作与问题解决能力

【课程目标】

培训结束后，学员在不参考教材的情况下，用自己的语言诠释：

- 1.思维是阻碍自己心智模式最大的障碍，学会向成长型思维的转变
- 2.目标可以帮助自己正确认识自己的未来方向，能够制定符合要求的目标，让目标激发前进的脚步
- 3.能力是实现目标的保证，全面提升自己的专业知识和经验，缩短胜任岗位工作的时间

【课程对象】

新入职的大学毕业生；经过挑选出来的优秀委培生等销售团队的相关人员

【课程时长】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

单元一：角色解码——成长型思维裂变的破界引擎

一、直面禁锢思维的5个“盒子”

- （一）盲从
- （二）投机
- （三）守旧
- （四）设限

(五) 抱怨

二、用颜色认识自己：色彩心理学视角的特质

(一) 红色性格

1. 特质/ 2. 管理建议

(二) 黄色性格

1. 特质/ 2. 管理建议

(三) 蓝色性格

1. 特质/ 2. 管理建议

(四) 绿色性格

1. 特质/ 2. 管理建议

小结：发挥颜色优势，挑战不可能！

三、从固定型思维向成长型思维转变

(一) 常见的固定型思维表现及弊端

1. 四个核心表现

• 能力固化认知/ • 归因机制偏差/ • 行为回避倾向/ • 评价敏感度低

2. 四个主要弊端

• 教育领域：学生面对数学难题时，57%选择放弃并形成“他人更聪明”的固化认

知

• 职场影响：领导者倾向于控制型管理，导致团队创新力下降

• 决策质量：因排斥新信息可能错过转型机会或做出错误判断

• 自我否定循环：犯错后易陷入“能力不足”标签，抑制改进动力

(二) 成长型思维的内涵及价值

1. 什么是成长型思维

2. 成长型思维的四个价值

• 激发内在动力/ • 培养坚韧品质/ • 提升学习能力/ • 改善人际关系

(三) 培养成长型思维的四个步骤

1. 观察/ 2. 接受/ 3. 命名/ 4. 接受

四、角色的裂变：用成长型思维加速从学生人向职场人的转变

(一) 入戏，快速改变角色

(二) 加戏，语言范式的更新

(三) 演戏，强化新的行为模式

(四) 定戏，养成符合企业文化的习惯

小结：思维方式的改变从 1/16 行动开始！

单元二：目标解码——设定清晰明确目标的破界引擎

一、哈佛大学目标-阶级分层

二、用目标引领工作业绩的实现

(一) 何谓目标

(二) 目的与目标的区别

(三) KPI 和 OKR 的视角

工具：KPI 和 OKR 的目标设计

(四) 衡量目标是否合理的 SMART 原则

1. 目标的明确性

2. 目标的可衡量性

- 3.目标的可实现性
- 4.目标的相关性
- 5.目标的时限性

(五) 工作业绩目标达成——将目标转变成可操作的行动

- 1.现状：从目标到工作任务的缺失
- 2.关键：明确自己的工作目标
- 3.逻辑：把工作目标——N个工作任务——具体行动

三、破解引擎——目标清晰才能激发动力

情景演练：拿出当月制定的工作目标，检查并审视是否符合 SMART 原则。

单元三：能力解码——职业能力突变的破界引擎

一、信心的三个力量来源

- (一) 自身能力
- (二) 自我价值
- (三) 未来可期

二、区分三组关键词的内涵

- (一) 过程-结果
- (二) 目的-手段
- (三) 目的-目标

三、能力提升的三个必做动作

(一) 动作 1：适应——主动适应企业文化和业务流程

- 1.熟悉公司环境
- 2.理解公司文化
- 3.掌握核心工具
- 4.建立学习机制

(二) 动作 2：构建——构建职场人际关系网络

- 1.融入团队活动
- 2.寻找职场导师
- 3.保持学习心态
- 4.运用沟通技巧

(三) 动作 3：效率——优化工作方法与效能

- 1.工作需要规划
- 2.收集工作中的小技巧
- 3.知难而上
- 4.分级任务管理
- 5.建立容错机制
- 6.把握反馈价值

总结和落地指南

- 1.学习要点回顾
- 2.课程结束后的行动计划