

职业人的操守

——职业化素养

【课程简介】

课程时间	1天（6小时/天）
授课对象	组织全员/新员工
授课方式	内训（根据客户需求订制）

【课程背景】

什么是职业素养？在职场中就是职业化。

说到职业化，大家就想到了身着工装、举止得体、文明礼貌的银行职员；想到了技术超群、一身本领的职业球员、想到了形象气质俱佳的空姐、想到了面带微笑、服务到你都不好意思的海底捞……

社会中有很多对职业化的解释，比如职业的形象、职业的技能、职业的态度、职业的道德，那到底什么是真正的职业化呢？

先看看业余选手和职业选手有什么区别：

1. 业余选手以业为乐，职业选手以业为生；
2. 业余选手满足自我，职业选手满足客户；
3. 业余选手做到了就行，职业选手精益求精；
4. 业余选手消磨光阴，职业选手惜时如金。

其实职业化无外乎最重要的三个标准：那就是专业、商业和敬业。职业化就是由表及里，由外到内；职业化就是内外兼修，神形兼备。职业化就是正确的职场角色定位，规范的职业操守。

职业化最重要的素养还有执行力，就是言必行，行必果。因为：

无数企业拥有宏大的目标，只有少数的具有执行力的企业才能实现！

无数企业拥有伟大的构想，只有少数的具有团队执行力的企业才能成功！

公司的决策或者总裁的战略意图要想真正实现很难，这不但需要上下思想一致，克服很多执行障碍，更需要有一套执行机制和科学的系统；不但要赋能中层，让他们既有执行力又有领导力，还要赋能基层员工，让他们自动自发的执行，由“你要我做”，变成“我要做”。



【课程方向】

以企业职业人为对象 以提上素养为标准
以打造执行力为手段 以增加业绩为目的

【课程目标】

- 创办两家世界 500 强企业的稻盛和夫，提出成功方程式：成功=思维方式*热情*能力
- 本课程就是从改变工作作风、提高执行能力入手，帮助组织凝聚人心、建立机制、打造职业化作风的团队。

【课程价值】

价值 1：统一思想 凝聚人心 提升素养 树立正气

建立真正为组织操心的职业人标准，树立正气，提升职业素养

价值 2：把业余选手变成职业选手、游击队变成正规军

提升专业技能，建立商业交换意识，塑造敬业精神

价值 3：打造赋能型组织 以创造结果为尊严

建立结果思维，打造一支结果导向、信守承诺、使命必达的执行铁军。

价值 5：建立团队敢于担当、承担责任的习惯

从根本上解决员工的自我负责和对客户对企业负责的问题

价值 6：提升执行力，养成坚决执行的良好作风

【授课形式】

→→不是培训 是训练

→→不是上课 是实操



【课程亮点】

→→课程类型：干货！干货！全职场痛点解决方法干货！

→→课程设置：“一个痛点，一个方法，一个工具、一个成果”的四个一结构，确保特训营课程：听的懂、拿得走、用得上、有实效。

课程大纲

第一讲：职业化素养

一、专业

1. 专业为谁服务？锁定目标，找准客户价值
2. 专业如何造就？专注重复，做标准化、流程化操作

3. 专业如何提升？学习他人，要有超级学习力
4. 专业如何发展？持续创新，不断改善和升级

二、商业

1. 什么是商业人格？
2. “拿人钱财，替人消灾”
3. 什么是契约精神？

三、敬业

1. 人生有两条生命，一条是自然生命，一条是职业生命。
2. 为什么德语中没有职业这个词，只有“天职”这个词？
3. 案例：活了 100 岁，工作了 90 年的人
4. 敬业精神的表现
 - 对职业无限的热爱
 - 对公司的高度认同
 - 对客户高度的责任
 - 对创造价值持续的热情

四、员工十大不职业行为举例

1. 对上级和同事说谎；
2. 工作马虎，不认真，经常出错；
3. 浪费、损坏、偷窃公司财物；
4. 工作时间吸烟、喝酒或脱岗；
5. 打探或透露工资数额，传小话儿；
6. 对抗上级正当指令，不服从指挥；
7. 工作装不整洁，个人卫生差；
8. 说脏话，行为粗鲁，对客户不尊重；
9. 工作时间干私活。
10. 不学习业务，专业能力差。

五、管理者不职业的十大行为举例：

1. 推托责任
2. 黑白不分
3. 藐视制度
4. 歧视员工
5. 以权谋私
6. 不带团队
7. 不敢承担
8. 追求安逸
9. 裁判不公
10. 私心太重

六、职业化的两个核心公式：

1. 人生价值指数=职业价值+生活价值
2. 职业价值=个人职业化程度 X 企业价值

七、角色转化——分清工作的我和生活的我

1. 别人和自己是两回事
2. 功劳和苦劳是两回事
3. 批评和表扬是两回事
4. 过去和现在是两回事

- 5、对人和对事是两回事
- 6、感情和原则是两回事
- 7、友谊和商业是两回事
- 8、家和公司是两回事
- 9、社会和职场是两回事

【大型PK赛：如何分清生活的我和职场的我】

第二讲：请给我结果——团队执行力

如何建立结果思维，找到工具方法，打造一支信守承诺、结果导向、使命必达的执行铁军？

一、什么不是结果？

1. 任务≠结果
2. 职责≠结果
3. 态度≠结果
4. 理由≠结果

案例：【一个高考作文题】【俄罗斯人栽树】

解析：上班≠结果

- 混日子的人对时间负责，有结果的人对数据负责
- 在能力和靠谱之前，领导者会先选择“靠谱”
- 见功劳不抢，见责任不躲的人才堪当重任

271工具：【20%重奖，70%训练，10%淘汰】

二、什么是“任务”？任务和结果有何不同？

1. 完成差事

领导要办的都办了！

2. 例行公事

该走的程序走过了！

3. 应付了事

差不多就行了心态！

解析：对程序负责、对形式负责、
对苦劳负责，就是不对结果负责。

三、结果有哪三个要素？

1. 有时间（时间结点）
2. 有价值（客户说了算）
3. 可考核（事实和数据）

解析：播种职场用语，避免江湖话术
不拍脑门，不凭感觉，拿数据说话

四、结果有哪三大原则？

1. 客户原则
2. 交换原则

3. 检查原则

案例：【结果与任务工作分析】【雷军的结果思维】

解析：结果是给客户的，让客户满意才叫结果

结果是用来交换的，不能交换不叫结果

结果是供人检查的，量化才能检查

五、做结果的三大方法

1. 复述承诺法

2. 分解法

3. 重点法

案例：【大客户拜访结果分解】

训练：【承诺法和分解法训练】

工具：【YCYA 执行法宝】

六、做结果的二大思维

1. 外包思维

2. 底线思维

案例：【热气球坠毁事件】

解析：假如你出不了结果，我可以外包给别人做！

先保证底线结果，再考虑完美。

越是高层，布置工作就越简单。

七、你的身价取决于你的结果的价值——九段员工

1. 什么是九段员工？

2. 什么是九段秘书？

3. 什么是九段销售？

4. 什么是九段 HR？

5. 九段如何划分？

6. 九段就是你的职业生涯目标

第三讲：职业人宝典——执行的四十八字真经

如何建立企业选用育留人才的标准？

一、执行人才的三大标准

1. 信守承诺

2. 结果导向

3. 永不言败

训练：【个人战略】

二、执行的四十八字真经

(一)执行的八字方针：认真第一 聪明第二

1. 不认真与太过于聪明，是一个问题的两面

2. 聪明人一生都在想办法，想如何找到更好的办法超过对手

(二) 执行的十六字原则：结果提前 自我退后 锁定目标 专注重复

1. 什么是不简单？把简单的事情重复一千遍都做对，就是不简单
2. 什么是不容易？把简单的事情重复一千遍都做好，就是不容易

(三) 执行的二十四字战略：

决心第一 成败第二；速度第一 完美第二；结果第一，理由第二。

1. 光说不练的人背后是没有决心,是害怕失败的表现
2. 追求完美的人多半的结果是失败,而讲究速度的人至少会有结果