

卓越赋能-6D 打造复合型人才

---打造专业、商业、敬业的人才

主讲人：刘进

课程背景

6D 打造职业素养，是指职业内在的规范和要求，是在职业过程中表现出来的综合品质，包含职业道德、职业精神、职业心态、职业技能、职业行为、职业作风和职业意识等方面。企业的发展离不开优质的产品，优质的服务，更离不开优秀人才。什么才是优秀的人才，不仅要有较强的工作能力，还要有较强的职业化素养。目前企业与企业之间的竞争已经由原来的产品竞争、市场竞争、逐渐转化为人才竞争和内部团队的竞争。而内部团队的竞争，包含能力和素养两个部分，其中，职业素养方面的竞争已经成为大家容易忽视却越来越重要的竞争因素。职业素养主要目的就是使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。职业素养主要包含职业道德、职业意识、职业心态等重要内容，美国最著名的《哈佛商业评论》评出了 9 条，职业人应该遵循的职业道德：诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、善于沟通、追求卓越、承担责任，这些都是最基本的职业化素养。企业无法对员工职业化素养有强制性的约束力，职业化素养更多的体现员工的自律上，企业只能对起所有的员工的职业化素养进行培养和引导，帮助员工在良好的氛围下逐渐形成良好的职业化素养。

一个员工没有优秀的职业素养，掌握技能越多，可能对社会，对企业的危害越大。企业员工职业素养程度的高低决定了企业的未来发展，也决定了员工自身未来的发展。是否具备职业化的意识、道德、态度和职业化的技能、知识与行为，直接决定了企业和员工自身发展的潜力和成功的可能。想要真正的提升员工的职业素养，我们必须首先搞清楚，员工职业素养的关键是什么，我们把一个员工的全部才能看作一座冰山，浮在水面上的是他所拥有的资质、知识、行为和技能，这些就是员工的显性素养，这些可以通过各种学历证书、职业证书来证明，或者通过专业考试来验证。而潜在水面之下的东西，包括职业道德、职业意识和职业态度，我们称之为隐性素养。显性素养和隐性素养的总和就构成了一个员工所具备的全部职业素养。刚才众多问题就可以通过员工的显性和隐性素养来进行解释。例如：应届毕业生在显性素养方面表现还可以，但在隐性素养方面由于没有得到过培训，所以比较欠缺，这就是很多企业不招聘应届毕业生的真正原因。

刘老师多年从事企业管理方面的培训，发现很多管理者只是注重了团队技能的提升和打造，而忽略了潜在的因素---职业素养。职业素养像一座冰山的水平面以下的部分，虽然和企业的经营不直接相关，但是却从侧面体现了企业的战斗力和竞争力。团队的职业素养无论对于新员工、客户、还是合作伙伴都至关重要。人们通常会从团队的表现状态来判断企业的做事方式和愿景、格局。职业素养是一家企业文化理念的落地表现，大家的做事方式和外在表现才是团队的文化。无论什么样的团队，都需要与时俱进，结合企业的实际情况和目前客户需求提升团队的职业素养，为企业的竞争不断积分，实现从优秀到卓越的蜕变。

本套课程更多的是站在企业变革的角度看企业该如何做，团队该如何做。没有高深的理论和复杂的推理。让团队成员统一思想，统一声音，统一动作，从而提升团队的职业素养。

课程目标

1. 帮助团队转变角色，优化职业心态，激发大家的工作意愿；
2. 启发学员触类旁通，在工作实践中，体现专业、敬业、职业；
3. 站在企业变革必须的角度，帮助参训人员更新理念，转变思维模式，统一思想；
4. 通过 6D 打造赋能集团卓越符合型人才。

课程内容

第一讲：战狼精神 召之即来 来之能战 战之能胜

1. 优秀团队的三个要素：领导、目标、统一；
2. 个人与团队的关系

3. 团队定向的四个问题
4. 团队特征：统一的思想，统一的声音，统一的行动；
5. 互动讨论：什么是公司？公司是不是家？什么是人性化？；
6. 职业人：独立承担责任 独立履行原则
7. 案例：IBM 小沃森先生与门卫。
8. 职业人的两大要素：靠原则做事，拿结果交换；
9. 职业人宣言，完成从社会人到职业人的完美蜕变；
10. 领动力模型、管理模型
11. 阳光心态修炼

第二讲：系统思维 格局升维

一、系统思维

1. 是抽象逻辑
2. 是理性思考
3. 是全面判断
4. 是整体为上

二、系统思维 123：

1. 1 放，问题放到系统中
2. 2 站，站在未来，站在组织
3. 3 视，视野，视线，视角
4. 思维高度：直升机思维

三、系统思维的 3 个工具：

1. 鱼骨图
2. 甘特图
3. 九段结果

四、系统思维的 5 个步骤

1. 问题是什么？
2. 原因有哪些？
3. 主要是什么？
4. 如何去解决？
5. 真的可以吗？

五、提升认知 拉高系统思维与全局意识

- 战略思维
- 金融思维
- 指数思维
- 移植思维
- 空杯思维
- 成本思维
- 共赢思维
- 正面思维
- 结构化逻辑思维

第三讲：团队执行力-----让领导指令变为结果

一、执行的假象

- 按照职责做事
- 按照任务做事
- 按照态度做事

执行就是拿结果

二、结果的标准：有时间、有价值、有证据

结果的思维：底线思维、外包思维

三、做结果的方法

1.复述承诺法

2.分解法

3.重点法

四、执行人才的特点：百分百责任

视频案例：谢昆山

百分百责任思维操练

五、执行人才的三大标准：

1.信守承诺

2.结果导向

3.永不言败

工具训练

个人成长战略表：公司战略与个人战略的结合

六、5R 执行模式：打掉能人体系、企业精彩持续

1.结果定义---经营计划

2.一对一责任---关键岗位职责

3.过程检查---业绩跟踪

4.即时奖惩---业绩评估

5.改进复制---改进复制

第四讲：高效时间管理

一、时间管理的四大杀手

1. 干扰

2. 拖延

3. 无序

4. 会议

二、时间管理的具体方法

1. 时间价值法

2. 生理节奏法

3. 排除干扰法

4. 改善拖延法

5. 会议管理法

6. 授权法

7. 二八法

三、时间管理百宝箱：

1.个人战略工具

2、时间日志 OEC

3、便签应用

4、周报周计划

5.闹钟

6 . 360 日历

7.零星时间梳理

8.时限承诺

9.梦想板

10.smart 目标公示

第五讲：问题分析与解决

一、四步骤之一：澄清问题

1. 提问的价值和方法
2. 5WHY 溯源和 SMART 聚焦
3. 提出我们的问题
4. 投票聚焦每组问题
5. 逐组澄清具体问题并设定目标

二、四步骤之二：原因分析

1. 什么是好的原因
2. 卡片式头脑风暴—工具学习
3. 团队列名法—工具学习
4. 群策群力汇集并归类问题原因
5. 二维矩阵聚焦关键原因

三、四步骤之三：创新方案

1. 什么是好的方案
2. 本组头脑风暴相互启发创新方案
3. 工具学习：相互提问、世界咖啡
4. 世界咖啡汇集全体智慧
5. FOCUS 矩阵收敛有效方案

第六讲：创新思维

一、创新思维

1. 什么是创新思维
2. 创新思维的产生条件
3. 创新思维方式

案例：扔掉手机的 5G 时代

二、求异思维

1. 什么是求异思维
2. 求异思维处理公式
3. 求异思维的应用步骤
4. 案列：拼多多

三、扩散思维和集中思维

1. 什么是扩散思维？
2. 什么是集中思维
3. 扩散思维和集中思维统一
4. 案列：人工智能

四、联想思维

1. 什么是联想思维
2. 联想的 3 种方法
3. 联想的 3 种类型
4. 案例：京沈高速隧道盾构施工

五、直接思维

1. 什么是直觉思维
2. 直觉思维的作用

六、灵感思维

1. 灵感与灵感思维
2. 灵感思维的思维的过程

