

《新员工角色认知与职业技能提升》

——认知自我角色、清晰自我方向、明确当下的重点

【课程背景】：

从学校的学生，变成职场的员工，这种角色的转变非常重要。如果不能顺利完成转换，不仅影响员工在职场中的工作效率，甚至会产生逃避或跳槽的想法，造成人才的流失和资源的浪费。所以首先要解决的是角色的转换，让员工知道自己的角色“我是谁”，其次让员工清晰自己角色中的价值，价值呈现是角色的本质，没有价值的角色就是耍流氓。

大学生进入职场，不知道自己未来的努力方向，也不知道自己眼下具体该做的事情。此时首先要对自己有一个清晰的认知，自己的优势和劣势。其次带领员工树立自己的职业方向，制定自己的阶段性行动计划，充分发挥员工的内驱力和行动力。

当走上工作岗位，遇到实际的工作场景时，又会遇到重重困难，不知道该如何行动。课程中收集了新员工最常遇到的5大场景，用情境化教学方式。直接提升员工的职业技能，用最快速度和低成本培养出优秀的人才。

【课程特色】：

本课程是基于NLP心理学、教练技术、性格测评、情境教学的方式，让学员充分的了解自己的角色，以及角色在团队中的价值。并通过性格测评对自己有一个清晰的认知，知道自己的行为偏好，了解他人的行为风格，这样才可以更好的与他人合作。

本课程用目标驱动和情境化职业能力提升，取代传统职业素养课的讲大道理、说积极心态的形式，穿越道理看效果，为企业在最短的时间内，培养优秀的人才。

【课程收益】：

- 1、想从学生人到职场人，角色转变和认知是关键
- 2、角色核心是价值创造，没有为企业创造价值都是耍流氓
- 3、认知自己的行为偏好，了解他人的行为风格，更好的促进团队合作
- 4、树立正确的职业目标，找到自己工作的内在动力
- 5、情景化提升职业技能，用最短的时间提升员工的职业技能

【课程对象】：校招大学生

【课程时间】：1天（6小时）

【授课方式】：



讲师讲解 + 视频观摩 + 小组研讨 + 头脑风暴 + 现场点评 + 案例分析

【课程大纲】

第一模块：角色转变与角色认知

- 一、从“我是谁”看职场人的角色定位
- 二、员工角色定位的五大步骤

- 1、我是谁（我的身心合一吗）
- 2、我在哪里（公司、部门）
- 3、在这里是什么角色（职位、身份）
- 4、这个角色的最大价值是什么（怎样才算做好了这个角色）
- 5、我要具备什么样的能力去达成这份价值（在这个角色上我需要哪些能力）

小组讨论：学生与职场人的角色有什么区别

- 1、学生：学习，同学，老师，学校
- 2、员工：工作，同事，上司，企业

第二模块：自我认知与认知他人——认知常见的四种性格

一、DISC的2大维度和四象限

- 1、维度一：关注人 or 关注事
- 2、维度二：行动快 or 行动慢
- 3、四象限：指挥者、I影响者、S支持者、C思考者

二、DISC的现场测评

- 1、DISC测评解读原则
- 2、DISC测评解读

三、看视频,学习DISC

- 1、D指挥者的特点及代表人物

案例讨论

- 2、I影响者的特点及代表人物

案例讨论

- 3、S支持者的特点及代表人物

案例讨论

- 4、C思考者的特点及代表人物

案例讨论

四、不同性格的人的成长与他人的相处方式

- 1、D指挥者的成长以及沟通策略
- 2、I影响者的成长以及沟通策略
- 3、S支持者的成长以及沟通策略
- 4、C思考者的成长以及沟通策略

第三模块：树立职场方向，找到职场内驱力

故事导入：三兄弟去沙漠

- 一、目标的意义与价值
- 二、发现自我优势

- 1、基于 DISC 测评的优势
- 2、高光时刻的印记

小组内分享交流

三、设立职场目标

- 1、目标设定
- 2、目标修改

四、制定工作目标计划

- 1、实现目标的 5 个要素
- 2、有效目标的 7 个要素

第四模块：情景化职场技能快速提升

一、如何与上司相处：与上级相处的 2 大密码

1、多沟通，频率是第一位的

- 1) 如何激励领导：给反馈，让领导觉得他对你特别有用。
把领导说的话特别当回事

案例演示

我特别受教，已经付诸行动变成结果了

案例演示

把领导当做老师一样请教，即使做得不好领导也盼着你下次表现好

案例演示

2、保持战略透明度

- 1) 可以主动提高自己的战略透明度，让领导更了解自己
- 2) 与领导沟通，先说结果，再说过程中的思考与想要请教的地方
- 3) 成为领导的外挂（“抱走”的能力）

二、如何接收领导安排的工作任务

1、怎么倾听——结构化倾听

- 1) 听，对方描述了一个什么事实
- 2) 听，对方表达了一个什么情绪
- 3) 听，对方期待我采取什么行动

案例讨论

2、如何让对方知道我听懂了

1) 三步确认法

第一步：确认事实

第二步：响应情绪

第三步：明确行动

案例讨论

三、如何汇报/提案

提案=融目标+抢进度+提诉求

1、融目标

- 1) 将自己的目标融入到领导（客户）的目标中
- 2) 穿越大法——带着提案对象，去往未来
- 3) 两个小技巧：大方向和细节分开、制造听音锤

2、抢进度

- 1) 抢进度不是推销方案，而是推销自己
- 2) 把实质性的工作往前做
- 3) 把展现自己决心的工作往前做

3、提诉求

提一个最小化的诉求，让提案动起来

四、如何向他人请求帮助

1、请求帮助的核心是发起协作

2、钱钟书效应

3、如何发起求助

求助=别人帮得了+自己值的帮

4、别人帮得了

- 1) 精力范围内——不能只看能力

案例呈现

- 2) 职责边界内——越界违规不开口

案例呈现

- 3) 关系程度内——提前建立关系

案例呈现

5、自己值得帮

- 1) 先干为敬——自己做了足够的努力
- 2) 真诚领情——让对方感受到对方帮助的价值

五、如何晋升答辩

竞聘的本质不是和对手竞争，而是向组织请战

1、竞聘的基本结构

- 1) 肯定现有战场
- 2) 我的独特打法
- 3) 我的充分准备

案例演示

3、竞聘的注意事项

- 1) 不说前任的坏处，肯定现有的战场
- 2) 不摆过去的功劳，要讲未来的打算
- 3) 不说未来的畅想，只说未来的抓手
- 4) 多讲自己的准备，突出自己的特质
- 5) 不管有没有把握，准备败选的方案

总结复盘，制定行动计划

