

# 《人才成长与发展》

## 1 天版 培训课纲

- 课程受众：企业骨干、储备干部
- 授课方式：讲授形式（讲解、讨论、讲演等）、问题探究式、训练与实践（示范教学、角色扮演、模拟教学）、视频教学、游戏教学
- 课程特色：课前调研 + 课中训练 + 课后辅导，使培训真正落地
- 课程背景：

企业在快速发展的同时需要管理层能更快整合企业的发展战略，清晰自己的工作方向与工作模式，同时还需要有更强的责任心才能和企业实现双赢，因此需要对其进行各项技能培训作为支持，同时跨部门协同如同企业发展的基石，管理成本的浪费、机会的浪费、人才的流失、沟通成本的浪费以及一些隐形成本的浪费对于企业而言是致命的炸弹，有可能一件小的事件就能引发一连串的问题，因此解决了“人”的问题，解决了团队合作问题，才能实现个人、团队、企业共赢，实现效能最大化。那么如何提升自己的职场价值，提升自己的管理能力，如何在职场中有个人竞争力，能尽到一位管理者该有责任等，将会是本次课程需要给大家一起共同学习的内容。

- 企业困惑：
  - 为什么企业里面一出现问题就相互推卸责任？
  - 为什么部门间总是沟通协调不畅通，导致配合度差，效率低下？
  - 为什么老员工虽忠诚度高，对企业也了解，但流失率高？
  - 为什么部门之间出现相互推诿，不敢承担责任的现状？
  - 企业的管理成本越来越高，而工作效率并没有提高？
  - 为什么部门之间在沟通协调上总出现问题，造成内耗？
  - 如何沟通，能使其他部门的同事愿意配合我们的工作？
- 课程收益：

- 1、明白团队协作中的常见问题及背后的原因；
- 2、帮助学员有效掌握高效沟通与表达能力的方法，全面提升个人整体能力；
- 3、让学员更专业的展示自我素养，体现企业文化及形象；
- 4、帮助员工清晰地认知自我，改善自己的职场管理行为；

## ■ 课程大纲：

### 第一章 管理思维误区及管理者的心理

#### 第一节 管理者痛点的来源及管理者思维误区

- 一、为什么要成为管理者
- 二、管理者思维误区

活动项目：《思维沟通的关键》

#### 第二节 人才成长应具备的心理建设路径

- 一、成长过程中的压力源解读
- 二、成长过程中心理变化曲线
- 三、成长与发展中的情绪管理

### 第二章 人才成长与发展中的综合能力提升

管理案例模拟：《七巧板》

#### 一、确定目标

- 1、企业内部成长目标制定
- 2、目标实施过程中的 PDCA
- 3、职业人格发展方向定位

测试解读：职业人格心理测试

- 4、职业成长与发展的规划

案例分析：职业规划梯级分解

- 4、如何设计自己的规划阶梯
- #### 二、整合资源

- 1、团队共同语言建设五要素
  - 2、科学建设团队统一语言，完美实现团队统一文化
  - 3、资源整合中如何实现团队共赢
- A、团队协作的定义
  - B、团队协作在企业中的重要意义
  - C、明确团队协作背后的问题

工具练习：协作贡献四问

### 三、知己知彼

- 1、共情、聆听，知己知彼，提升个人价值。
- 2、四种自传式回应（价值判断、追根究底、好为人师、自以为是）

团队活动：调用 D-调用 D 增加目标感/执行力/行动力/掌控力

团队活动：调用 I 增加趣味性/社交力/积极品质

团队活动：调用 S 增强同理心

团队活动：调用 C 增强分析力/逻辑感

### 3、不同行为风格的人的职业生涯规划

- D 型的职场特质及适合的工作
- I 型的职场特质及适合的工作
- S 型的职场特质及适合的工作
- C 型的职场特质及适合的工作

### 四、五维沟通

全方位打破过程成长瓶颈

#### A、与上级沟通

- 与上司沟通的 6 大障碍
- 接受指令的问题与解决方法
- 向上汇报注意的三要点

#### B、与下属沟通

- 与下属沟通的障碍
- 商讨问题技巧

### C、横向沟通

- 跨部门沟通的 6 大障碍
- 对外沟通设计思路

### D、与自我沟通

- 如何找回自我
- 成就独有的沟通方式

## 第三章 知行合一，行动改善

**1、利用一个小时时间，找出目前自我成长中还存在的问题，通过团队共创技巧，头脑风暴，设计出自我成长与发展中面对工作时如何让自己更有竞争力的解决办法。**