

# 青年骨干人才综合素质能力提升培训

培训师：鞠佳

- ◇ 第一模块：员工积极性和阳光心态成长
- ◇ 第二模块：岗位责任担当与角色协作匹配
- ◇ 第三模块：执行力提升与工作能力拓展
- ◇ 第四模块：思考力升级与职业沟通技巧

学员群体：青年员工、骨干员工等

课程形式：案例拆解+情境演练+思维拓展+小组研讨+实践演练

课程时长：2天

## 第一模块：员工积极性和阳光心态成长

本模块的干货知识点：

- ① 马斯洛职业层次图——帮助员工拓展整体、宏观的职业化视角
- ② 职场上升曲线模型——员工在不同职业阶段的积极性成长曲线轨迹
- ③ 积极性六大理解层次模型——结合实际案例塑造员工积极心态的方法

上午 9 : 00-11 : 00

## 案例故事：青年员工小张的积极性不高、动力不足的现象分析

1. 理念的植入：世界五百强企业通用的员工激励模型
2. 从马斯洛层次低需求到高层次需求的渐进式延申
3. 打破舒适圈！-为什么员工安于现状？职业生涯规律剖析

### 4. 积极成长心态：五个层次挖掘员工的内心需求激励

- ✓ (1) 激励层次 1：员工的新鲜感——基本需求
- ✓ (2) 激励层次 2：员工的适应感——安全需求
- ✓ (3) 激励层次 3：员工的归宿感——社交需求
- ✓ (4) 激励层次 4：员工的价值感——意义需求
- ✓ (5) 激励层次 5：员工的突破感——实现需求

### 5. 员工成长关键词：在不同层次需求的具体动作 5 个‘发’

- ✓ 动作 1，发号施令：提供现实可操作、精准、实际的指令
- ✓ 动作 2，发现特点：为员工的特长兴趣匹配其适应工作场景
- ✓ 动作 3，发挥信任：创造融洽和谐的氛围通过组织引导员工
- ✓ 动作 4，发掘引导：针对性地培养员工帮助成长实现个人增值
- ✓ 动作 5，发展前途：从职业生涯长远角度为员工考虑成长路径

### 6. 员工“积极心态模型”：发现自己的内心层次

- ✓ 第1层，环境层：外界环境如何影响了我？
- ✓ 第2层，行为层：导致我做出了什么行为？
- ✓ 第3层，能力层：影响了我的什么能力？
- ✓ 第4层，信念层：我内在的想法价值观是什么？
- ✓ 第5层，身份层：我认为自己是怎样的一个人？
- ✓ 第6层，系统层：我和这个世界的关系如何？
- ✓ **现场情境模拟：实践演练，发现自我积极性的内在框架**

#### **7. 画图分析：通过一张曲线图彰显员工在不同阶段的问题表现**

- ✓ 基本需求阶段：麻木的员工 VS 激情的员工
- ✓ 安全需求阶段：平庸的员工 VS 熟练的员工
- ✓ 社交需求阶段：玩乐的员工 VS 和谐的员工
- ✓ 意义需求阶段：老油条员工 VS 自信的员工
- ✓ 自我剖析：我的工龄、目前状态、长远价值规划等

### **第二模块：岗位责任担当与角色协作匹配**

本模块的知识点干货：

- ① 三维岗位属性认知模型——从人力资源角度划分不同岗位、职责的特

点属性，让员工理解公司不同部门的运作机制、不同的工作思维特性

② 四色职业性格象限图——从红黄蓝绿四种风格入手，剖析团队成员如何搭档、如何协作、不同性格相互兼容的特性

③ MBTI 十六种人格测试——详细丰富的职业人格特征剖析，不同人群适合的工作特点及思维思维，明确员工对自我职业定位的认知

上午 11 : 00-12 : 00

1.了解我自己：员工的个人特质探索小游戏

- ◇ 案例现象：骨干工程师小李，如何形成自身特色的品牌风格？
- ◇ 游戏测试：选择岛屿，你最愿意生活在哪个小岛上？
- ◇ 游戏要点：寻找同类——建立认同——发现差异——观察其他岛屿成员

2.职业角色模型：员工性格的坐标体系

- ✓ 关注事情：偏向于理性的就事论事
- ✓ 关注人员：偏向于人物的感性沟通
- ✓ 宏观开放：侧重于整体的开放视角
- ✓ 微观收敛：侧重于细节的体验视角

3.案例演绎：你在团队协作中，扮演什么角色？

- ✓ 案例思考 1：西游记团队四人，分别是什么风格？
- ✓ 案例思考 2：三国刘备团队四人，分别是什么风格？
- ✓ 红色风格：注重人际关系协调与团队氛围营造
- ✓ 蓝色风格：对事务周密的思考与规划有序展开
- ✓ 黄色风格：对目标的坚定追求与控制权力掌握
- ✓ 绿色风格：对心态的平稳把握与秩序和谐安稳

**下午 2：00-3：00**

#### **4.个人岗位的责任与导向**

##### (1) 三种基本的职责导向

- ✓ 职业视角 1：以结果为导向的工作特点
- ✓ 职业视角 2：以过程为导向的工作特点
- ✓ 职业视角 3：以素质为导向的工作特点

##### (2) 从不同部门视角看你的责任

- ✓ 业务部门：我的重点是什么？与外界/客户的对接应变
- ✓ 职能部门：我的重点是什么？按照既定的流程规则
- ✓ 不同视角下的沟通侧重点，打交道风格

小组研讨：你所在部门/岗位的属性，职责有些什么特征？自我的风格塑造？

普遍的性格/特点/性别/，有些什么优势或不足？

下午 3 : 00-5:00

5.用好 MBTI 测试：找到适合我自己的职业角色

(1) 个人特质的四大维度

- ✓ 我们获取信息的方式：实感(S)，直觉(N)
- ✓ 我们作用世界的方式：外向(E)，内向(I)
- ✓ 我们进行决策的方式：思考(T)，情感(F)
- ✓ 我们适应环境的方式：判断(J)，认知(P)

(2) 职业人的十六种类型细分

- ✓ ISTJ 型,ISFJ 型,INFJ 型,INFP 型
- ✓ ESTJ 型,ESFJ 型,ENFJ 型,ENFP 型
- ✓ ISTP 型,ISFP 型,INTJ 型,INTP 型
- ✓ ESTP 型,ESFP 型,ENTJ 型,ENTP 型

第三模块：执行力提升与工作能力拓展

本模块知识点干货：

- ④ 目标管理 **smart** 模型——员工高效提升执行力的重要抓手，落地操作
- ⑤ 知识诅咒定律——心理学沟通定律，在工作沟通中执行精准的要诀
- ⑥ **CCP** 三维提问法——三种不同角度思考问题、解决问题的脑力模型

第二天：上午 9：00-10：00

### 1.精准执行力的根源分析

- ✓ 案例现象：青年员工小夏，工作执行力不到位问题分析
- ✓ 思考：任务执行的关键点在哪？
- ✓ 真的是员工执行力差吗？作为上级的无意识沟通？
- ✓ 指令无处不在，每天的沟通中容易犯的错误…

### 2.任务执行之“颗粒度”

- ✓ 从日常行为中发现各种现象
- ✓ 心理学概念：‘知识的诅咒’
- ✓ 管理者误区：信息不对称+经验主义的偏差
- ✓ 任务颗粒度：精准人性化的表达

### 3.团队中的有效执行

- ✓ 一个故事：销售产品的双方理解误差

- ✓ 情境：不同的规则/准则，不同的效果
- ✓ 案例：日常表述 VS 职业化表述
- ✓ 执行力的来源，是明确的指令

#### 4.高效率的要点剖析

- ✓ 客观描述 VS 主观描述
- ✓ 数字量化 VS 模糊不清
- ✓ 具体方法 VS 大而化之
- ✓ 时间节点 VS 没有时间

#### 5.目标管理与执行力关联的五大抓手

- ✓ (1) Specific-指向要明确
- ✓ (2) Measurable-数值可衡量
- ✓ (3) Attainable-场景具有现实性
- ✓ (4) Relevant-高度相关联
- ✓ (5) Time-bound-时间刻度

情景演练：以小组为单位进行工作任务的指令演绎

上午 10 : 00-12 : 00

#### 6.如何发现工作中的实际问题、产生解决思路

- (1) 一个难题结论是怎么产生的？
- (2) 在每句话中，都隐含着某个或多个前提
- (3) 冲破樊篱的假设提问：
  - ✓ 一定是这样吗？如果不是这样，还会有别的什么可能性？
  - ✓ 有其他方法，可以替代吗？
- (4) 创新思路解决问题的三种策略
  - ✓ 头脑风暴法：适用于团队中意见尚未明确的时刻
  - ✓ 科学打分法：适用于有一定目标锁定方法的权衡时刻
  - ✓ 实践亮点法：适用于一线基层实践中的结果导向问题

## 第四模块：思考力升级与职业沟通技巧

本模块干货知识点：

- ① 金字塔结构化思维模型——工作场景普遍适用的思考、沟通高效率模型
- ② MECE 分类法则——结构化分类思维的要诀，让思维更加严谨
- ③ 向上沟通说服力三步法——职场沟通的常用说服力三步法模型，立竿

见影！

## ④ 聆听表达 3F 方法——职场沟通中聆听、反馈的三个 F 表达方法

下午 2 : 00-3 : 00

### 一、思考力的结构化：广泛适用于职场表达汇报的思维能力

#### 1. 职场思维的必备能力

- ✓ 什么是结构化思考力？
- ✓ 为什么职场中需要结构化思维？
- ✓ 结构化思维特征与广泛适用的原则是？
- ✓ 职场表达：写得啰嗦，漫无边际？问题出在哪？
- ✓ **案例：广东/浙江联通的工作汇报、亮点文章的拆解**

#### 2. 基础结构化与金字塔模型

- ✓ 漏斗原理：从 100%到 80%到 30%到 5%的信息漏斗递减律
- ✓ 横向结构：并列的多点列举，思维的宽度
- ✓ 纵向结构：深挖的方向细化，思维的深度
- ✓ MECE 分类原则：相互独立+完全穷尽
- ✓ 文章的框架：从“画”到“写”的结构化成型
- ✓ **中国联通集团“十三五”“十四五”规划领导讲话拆解**

#### 3. 思考力的四大要点

- ✓ 先说核心——开门见山地阐明结论、核心、关键点
- ✓ 再说细节——徐徐展开步步分层分类模块化表达
- ✓ 从上往下——使用大词语套小局部的逻辑分层
- ✓ 从少到多——关键词的逻辑结构从少到多表达

#### 4.思考力，提炼后的口诀化

- ✓ 英文字母法
- ✓ 核心关键字
- ✓ 专有名词法
- ✓ 编造顺口溜
- ✓ 数字引导法
- ✓ **案例拆解：中国联通董事长的讲话拆解**

**下午 3 : 00-5 : 00**

## 二、上下级的沟通思维：与领导、同事、客户的沟通能力

### 1.关于请示的沟通思维

- ✓ 为何一些员工的请示总不得要领？
- ✓ 如何多提选择方案而不是问答方案？
- ✓ 如何让领导有充裕选择及考虑范围？

- ✓ **情景模拟：小王对陈总的汇报案例**

## 2.关于接收指令的沟通思维

- ✓ 领导希望你的反馈是……
- ✓ 如何正确地反馈领导的任务？
- ✓ 如何有效地进行回复确认告知？

- ✓ **情景模拟：小李对赵总的汇报案例**

## 3.关于交付的沟通思维

- ✓ 在层级较多的部门，上级还有上级
- ✓ 如何形成最高效的初稿？
- ✓ 如何进行快速的迭代？

- ✓ **情景模拟：小王对陈总的汇报案例**

## 4.关于提议的沟通思维

- ✓ 工作中提反对意见需要诀窍
- ✓ 从情绪和理智上进行对上级的说服沟通
- ✓ 三步法层层递进的沟通方式

- ✓ **情景模拟：小张对刘总的提议案例**

## 5.关于数据汇报展示的沟通思维

- ✓ 职业化的汇报一定要数据
- ✓ 如何精准地向上级呈现数据要点？
- ✓ 如何有效地使用数据与分析结果？

#### 6.关于批评对方的沟通思维

- ✓ 如果一定要指出错误，怎么说？
- ✓ 多讲客观事实寻找依据
- ✓ 对事不对人避免人格上的冲突

#### 7.关于反对对方的沟通思维

- ✓ 为什么而反对？
- ✓ 虽然是反对，但是心理感知程度不同
- ✓ 案例拆解：反对小李时的说话技巧
- ✓ 如何进行循序渐进的拆分与侧重点凸显？

#### 8.关于聆听对方的沟通思维

- ✓ 3F 聆听法则的演练
- ✓ 情感——事实——意图
- ✓ 让对方有层次地接受你的说服

视频教学：看《三国演义》，下属们如何劝谏上级，实施有效方案？