

---

## 《职业素养-职业化训练》

**课程对象：**适合总裁班、企业总经理、高层管理者

有适合新员工、应届生和适合中层管理者的版本，欢迎索取

**课时：**

本大纲是很全面的2天通用版

与企业调研后会专门为企业定制

**培训目标：**

认知高层管理者应有的职责、角色

树立高层管理者以身做责、顺应新时代下员工管理应当有变革的心态

让高层管理者掌握培养员工的技能

让高层管理者掌握如何协助下属完成组织的任务

让高层管理者掌握有效的强化团队协作和[沟通技巧](#)

让高层管理者掌握激励下属、解决冲突的技巧

从而强化管理水平、提高组织绩效

**课程大纲：**标“\*\*”号的是组织模拟演练、讨论、视频解析、案例解析

### [前言](#)

\*\* 沟通游戏：四分之一游戏，目的是让学员了解凡事都要有方法、技巧

- 1、工作中的你--自我认知
- 2、我为谁工作？
- 3、工作需要使命感

---

#### 4、以身做责---高层管理者的基本职业化素养

视频启发

案例引导

### 第一部分 高层管理者的基础素质

#### 1、高层管理者应该有的心态

凡事感谢

让员工受到重视

\*\* 小处体现管理者对员工的重视的案例解析

适当调整自己的沟通风格

\*\* 适时幽默是管理者的最高境界

\*\* 幽默状态调整方法介绍：幽默小故事

积极心态

空杯心态

自谦的态度

付出心态

为员工为企业服务的心态

\*\* 以上各种心态的案例解析

#### 2、高层管理者的角色认知

高层管理者作为上级的角色

高层管理者作为下属的角色

高层管理者作为同事的角色

---

### 3、高层管理者应该顺应时代变化改变管理的心态、思路

时代怎么了？

当下的社会是什么状态

当下的员工是在什么样的社会环境中

\*\* 讨论当下的员工的什么样的特点

\*\* 讨论应该如何调整管理思路、顺应当下管理中

## 第二部分 高层管理者职业化技能--高效沟通

### 1、高效沟通几个基础技巧

如何消除赘语

朗读

记录

面对镜子

如何增加语言魅力

读诗的意义

应该多听些什么

如何调整、美化自己的声音

\*\* 组织大家读诗

如何训练沟通中的思维清晰度

划数训练思维的和转移、广度、扩大

瑞文测验

有效沟通三步走

---

有效发送信息的技巧

关键的沟通技巧--积极聆听

有效反馈技巧

话术--鼓励对方说话的话术分析

有效的肢体语言、感性语言

常见的肢体语言分析

\*\* 模拟各种肢体语言

感性语言的重要性

\*\* 现场演示语音、语调运用，带领大家朗诵

## **2、高层管理者如何上传、下达**

高层管理者与员工的面谈技巧

\*\* 与员面谈话术演练

保持有效监督的习惯---放权不等于弃权

高层管理者如何营造奋发积极的工作气氛

高层管理者如何获取到员工第一手信息

高层管理者如何避免获得的住信息不全面

凡事感谢

## **3、须掌握不同员工的人格特点、因人而异 --人际风格沟通技巧**

人格学的各流派概述

应用色彩分析法：各类型人际风格的特征与沟通技巧

分析型人的特征

支配型人的特征

---

表达型人的特征

和蔼型人的特征

与各类型人际风格的沟通技巧

如何快速判断员工的人格特征

如何通过走路的表现快速判断对方的人格

如何通过语音的特征快速判断对方的人格

如何通过手势的不同快速判断对方的人格

如何通过眼神的不同快速判断对方的人格

如何与不同色彩的人沟通

\*\* 组织演练

### 第三部分 高层管理者留人留心的法宝—指导员工做好职业规划

职业规划的三大类、9 要素

\*\* 全员分析自己的职业规划 9 要素

如何引导、帮助员工做好职业规划

我现在在哪儿 – 我的现状 SWOT 大盘点；

\*\* 分组讨论 SWOT 案例

赢在平台 – 如何设计个人在企业内部的发展路径

如何引导员工把握在企业的四个发展阶段

高层管理者如何建立好企业的职业发展通道

\*\* 企业现有的职业发展通道解析、点评

### 第四部分 高层管理者职业化技能—提高员工执行力的技能

---

## 1、强化员工的危机意识---危机管理的方法

危机管理的意义

激发自动自发

危机管理的典型故事

危机管理适合不同的企业阶段

\*\* 讨论本企业在企业的发展阶段中处于什么阶段

## 2、引导员工做结果的心态

做结果的思维方式

小张买火车票的故事

提醒员工强化结果意识

\*\* 组织讨论

## 3、指导员工调整压力情绪，如化自我管理的能力

积极的自我暗示

\*\* 组织讨论：播放启发视频-当幸福来敲门影片

学会放松自己：

\*\* 演练解压策略：运动法、视听法、冥想法、……

## 4、善用甘特图做工作计划、高效监督下属工作

甘特图标准样表解析

甘特图的应用范围

\*\* 分组演练甘特图

## 5、高层管理者如何监督员工每日工作

**OEC**法的运用—每日工作跟进工具

---

OEC 法样表解析

海尔集团应用 OEC 法的成功案例解析

OEC 法适合什么阶段的企业

\*\* 讨论本企业的发展阶段、在本企业是否适合全面推行 OEC 法

OEC 法实施的难点、要点

\*\* 讨论此法在绩效考核工作中的应用

## **6、加强组织的文控管理，有效降低管理成本、降低管理风险**

文控的意义

\*\* 某集团总裁对文控管理的重视解析

文控管理的实施要点分析

密级规定

什么样的人适合做文控管理

文控部应该由什么样的上级管理

工作说明书与中涉及到文控管理的要点

## **7、建立良好的企业文化**

企业文化是什么？

企业文化的外在表现

企业文化的内在表现

企业如何抓企业文化

老板的训导观念传播企业文化

\*\* 案例、视频演示

## **8、建立员工的供血系统--培训**

---

培训管理的意义：每一位高层管理者都应该成为培训师

充分利用培训宣传企业文化、制度

培训管理的基础

内训师建设管理

培训管理中课程开发、设计的要点

培训师授课技能中的要点分析

## 第四部分 运用人格分析管好员工

### 1、对不同人格的员工采用不同的面谈方法

\*\* 了解员工想通过面谈得到什么

\*\* 怎样让员工愿意跟您交流

\*\* 面谈的目标一定是能给员工工作的指导、不是领导的演讲

\*\* 领导者能调整到不同的员工面谈时有不同的状态很重要

### 2、对不同人格的员工下达工作任务时的不同手法

面对不同人格的员工纠纷时的处理手法

\*\* 员工纠纷处理案例

### 3、对不同人格的员工采用不同的激励方法

分析型人的激励方法

支配型人的激励方法

表达型人的激励方法

和蔼型人的激励方法

### 4、应用人格学如何做好“人岗匹配、人事相宜、人尽其才”

---

分析型人适合什么样的工作岗位

支配型人适合什么样的工作岗位

表达型人适合什么样的工作岗位

和蔼型人适合什么样的工作岗位

\*\* 分组讨论本企业的员人的人岗匹配

## 第五部分 应用心理学、读心术提高对员工的识别、管理效果

### 1、 什么是读心术

读心术第一步：把自己变成他人

读心术的意义

### 2、 管好人须先识别人：读心术之--微表情、微语言

眼耳口鼻手决定思维方式

如何识别笑容：笑容假不了

图解不同的笑容

角色扮演，演练对不同笑容的分析

对手势的分析

角色扮演，不同手势表达的潜意识

走路姿态分析

不同走路姿态的说明

\*\* 演练从不同人的走路姿态中找到特点

### 3、 应用读心术与员工建立亲善关系

注重建立亲善关系对我们人生的重大意义

---

匹配和照镜子

怎样应用声音

怎样应用习惯用语

注意对方的精力值

面对对立的局面、如何应对

模仿对方的声音

配合他人的精神状态

\*\* 每种技能都组织演练

#### 4、 训练管理者观察能力、思维能力

训练注意力

观察力及清晰思维能力测验：瑞文测验

\*\* 演练训练过程

### 第六部分 学员提问、唐惠玲老师现场解答