



# 高效能人士的7个习惯

培训师：熊鹤龄

## 专家介绍



- 熊鹤龄 —— 既具备全球500强背景又拥有北大学术研究经历的实战专家！
- 国家人力资源和社会保障部全国高级人才评荐中心高级咨询顾问
- 国务院发展研究中心《国家软实力之企业软实力标准I版》课题专家组成员
- 北京大学教育文化与品牌战略研究所战略发展部副主任
- 北京大学民营经济研究院、中国人民大学EMBA班特聘教授
- 曾先后在HP、深圳西风信息产业集团、北京春雪财务集团公司等多家顶尖企业担任部门经理、人力总监、集团副总裁、董事局秘书长职务！
- 现任天下伐谋咨询高级合伙人、独家讲师、企业商学院院长、沙盘模拟学院院长！
- 品牌课程：高效能人士的7个习惯、沙盘模拟、全面人力资源管理、卓越绩效管理。

- 这是IBM跨世纪领导人的解决方案之一
- 在世界500强企业中得到了成功的应用
- 在新加坡大力推广和应用
- 据中国著名调查公司零点公司对中国企业调查，该课程连续三年高居管理和素质课程需求榜首

2

## 课程纲要

---

- 导 论 ▪ 改变自己是成功的起点
- 个人篇 ▪ 卓而不凡的个人管理策略
- 人际篇 ▪ 得道多助的人际关系策略
- 持续篇 ▪ 螺旋上升的均衡发展策略

3

## 课程目录



导论	1	2	3	4	5	6	7
成功起点： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景 原则	以终为始 ： 自我领导 原则	要事第一 ： 自我管理 原则	双赢思维 ： 人际领导 原则	知彼解己 ： 移情沟通 原则	统合综效 ： 创造性合作 原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新 原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

4

## 问题思考——变化与挑战

我们的职场环境正面临

什么样的变化



5

## 问题思考——序言

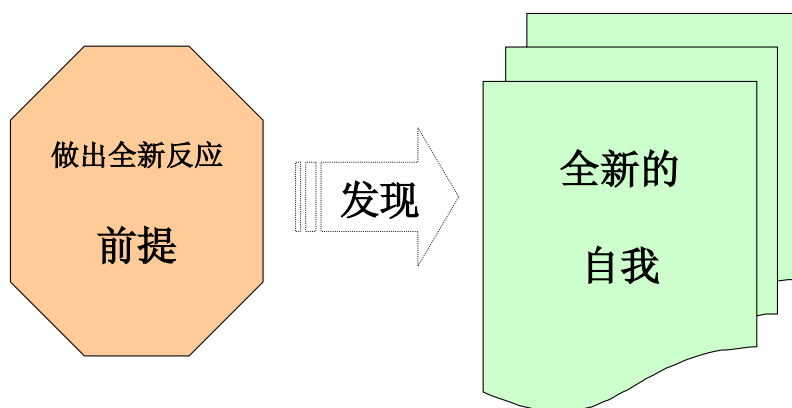
---

- 一切事物都在变化之中，并且以一种加速度变化
- 当你面临一定的挑战时，你必须做出与之对等的反应  
当你的反应与挑战达到对等时，你才能取得成功
- 但是，当你面临新的更高的挑战时，过去赖以成功的模式、流程和方法（游戏规则）都不再奏效
- 因此，你需要做出全新的反应

6

## 导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---



7

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 发现1：世界上有无两个相同的人？

个人是学习和经验的产物  
没有两个人会拥有完全相同的知识和经验  
结果是：没有两个人是完全相同的

蓦然发现：我们并不了解别人  
——开放思维、开放胸襟，了解别人，让别人自由表达

8

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 发现2：什么是“高效能”人士？



9

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 发现3：什么是“高绩效”人士？

10

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 发现4：通常的思维定势有哪些？

11

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 成功之道——

- 如果仅仅期望一点点进步，那么，只需要改变我们的行为和心态即可
- 但是，如果要追求重大的改变和进步，则一定要改变我们的思维方式

12

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

---

## 名人名言——

- 如果你想让列车时速再快10公里，只需要加一加马力
- 但是，若想使车速增加一倍，那么就需要更换铁轨了

13

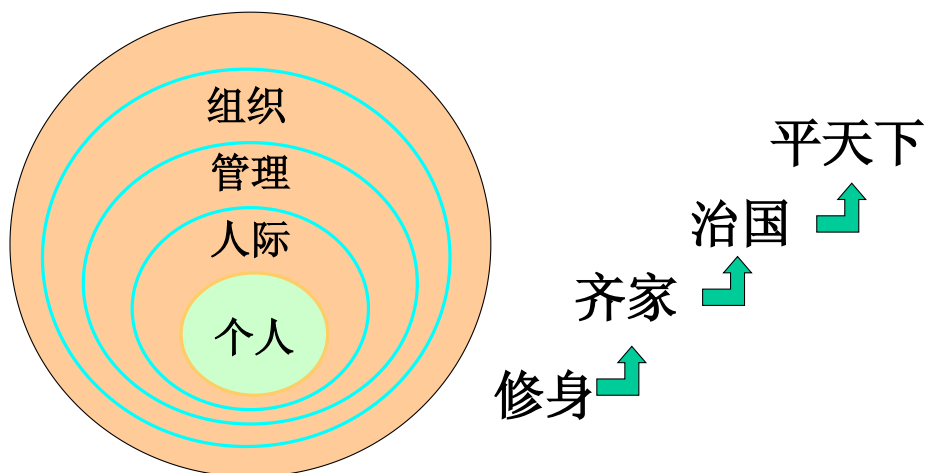
## 一位犹太长老的临终遗言——

- 当我年轻的时候，我决定改变世界
- 当我年长一点的时候，我发现这个志向过于宏大  
所以，我决定改变我的国家
- 等我更老成的时候，我又发现这个目标也太宏大  
所以，我决定改变我的城市
- 后来我发现我连这个也办不成的时候，  
我决定改变我的家人
- 现在，在生命的晚年，我才了解我应该先改变自己
- 如果，我从自己开始，我就可能改变——  
我的家人、我的城市、甚至我的国家
- 谁知道，说不定我可以改变世界

发现自我  
有多难！

14

## 成功——从个人这个“自我”开始



15

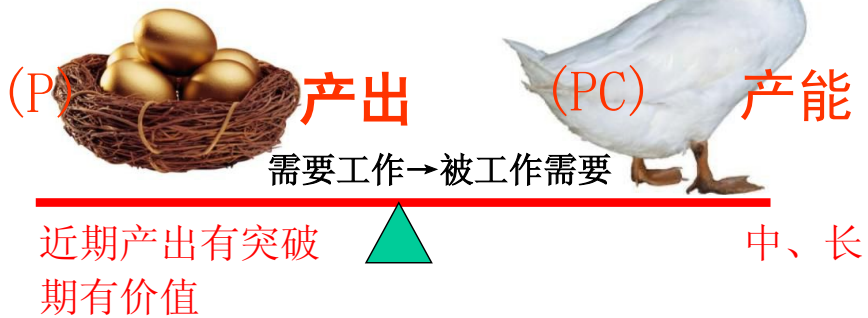


## 效能原则：产出 / 产能 的平衡

### 效能原则的定义

效能是产出/产能的平衡

- 1: 获得你所需要的
- 2: 让你有能力继续获得你所需要的

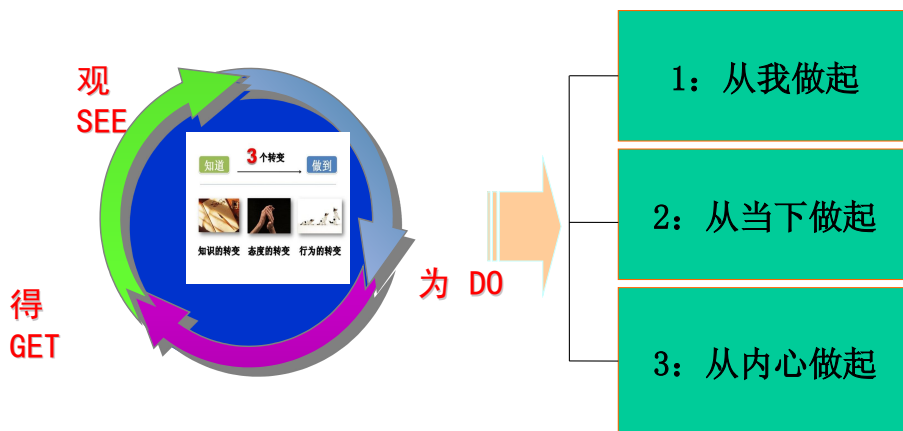


高效能：持续不断地保持 产出 与 产能 的平衡

16

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

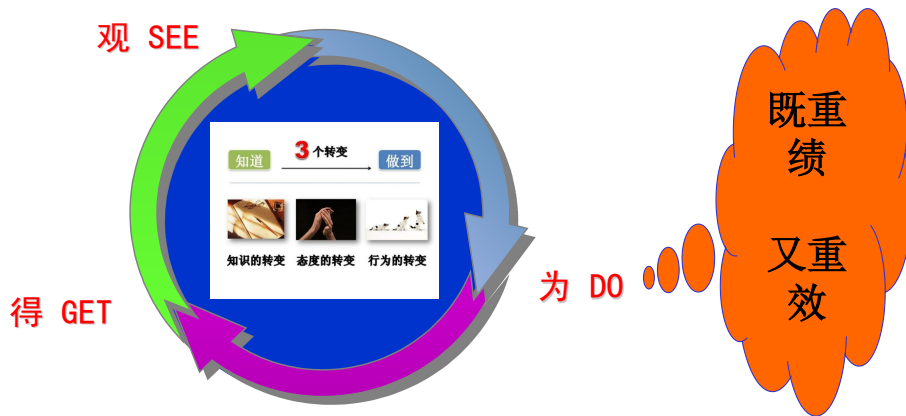
## 基本的改变方法：三个“做起”



17

导论：成功起点：由内而外发现全新自我

## 基本改变途径：从转换“绩效观”开始



18

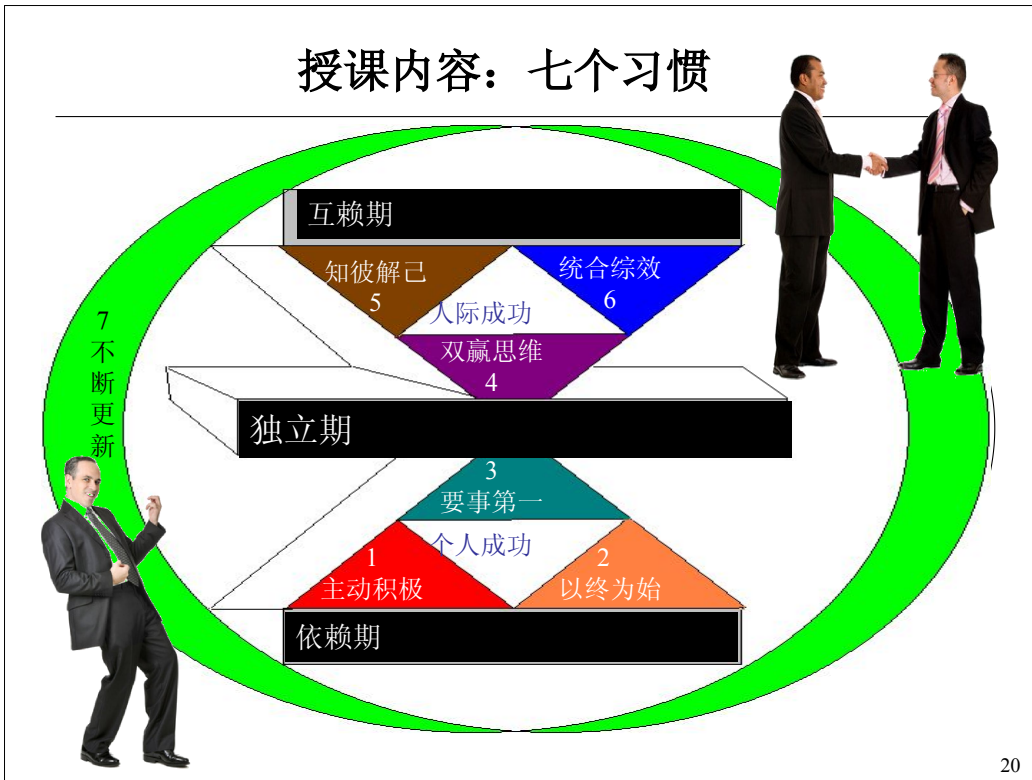
## 前言总结

只有转换思维，才能造就全新自我

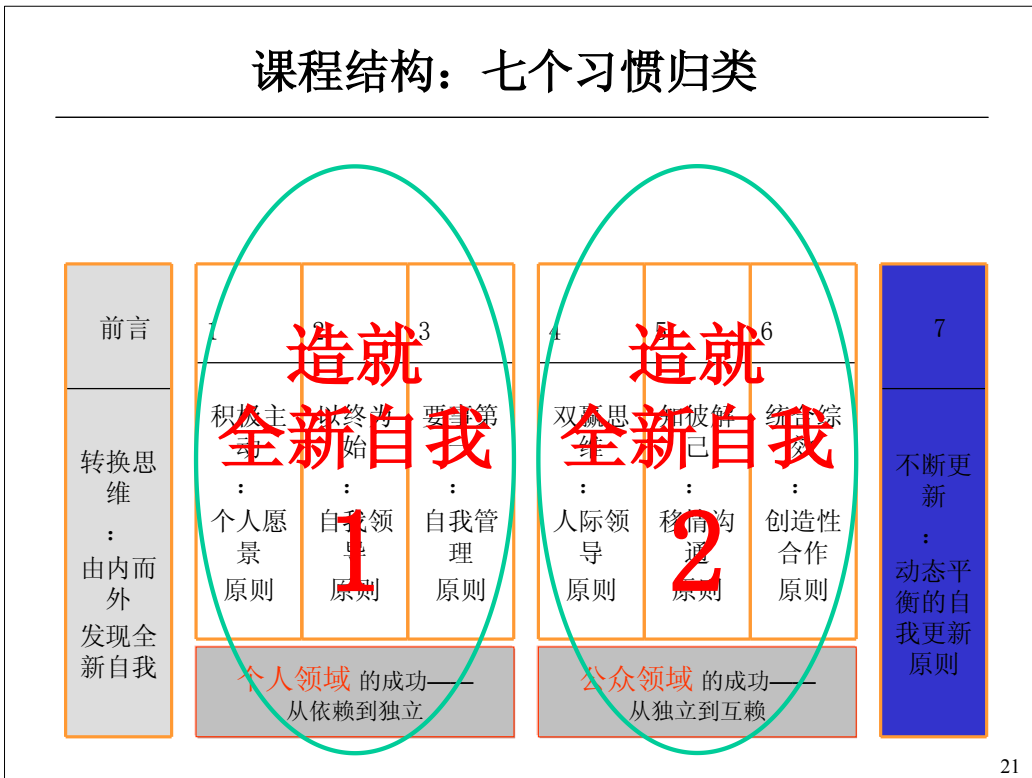
播种思想，收获行动；播种行动，收获习惯  
播种习惯，收获品格；播种品格，收获命运


— Samuel Smiles

# 授课内容：七个习惯



# 课程结构：七个习惯归类






# 从依赖到独立：追求个人的成功

个人成功必先于公众成功  
把这个过程颠倒过来无异于未曾播种先想收获

—Stephen R. Covey

## 课程目录

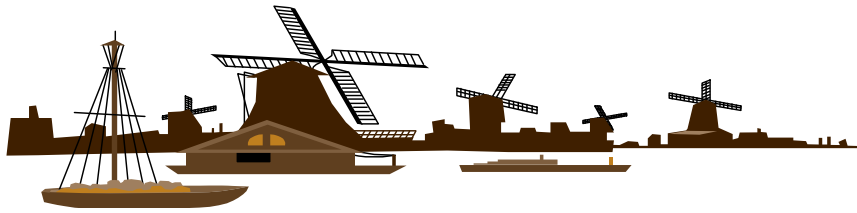


前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维 ： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景原则	以终为始 ： 自我领导原则	要事第一 ： 自我管理原则	双赢思维 ： 人际领导原则	知彼解己 ： 移情沟通原则	统合综效 ： 创造性合作原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

23

习惯一：积极主动

## 积极主动：个人愿景的习惯



人：对未来一定要有积极的态度

24

习惯一：积极主动

## 你情绪的“开关”掌握在谁的手里？



遗传、心理、环境

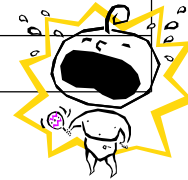


25

## 习惯一：积极主动

### 两种人的差别

项目	积极主动	消极被动
思维		
心态		
语言		
行为		
情绪		



26

## 习惯一：积极主动

### 积极主动与消极被动的语言习惯自检

#### 被动消极

- 我已无能为力
- 我就是这样一个人
- 他使我怒不可遏
- 他们不会接受的
- 我被迫.....
- 我不能
- 我必须
- 如果.....



#### 主动积极

- 试试看有没有其他可能性
- 我可以选择不同的作风
- 我可以控制自己的情绪
- 我可以想出有效的表达方式
- 我能选择恰当的回应
- 我选择
- 我情愿
- 我打算.....



27

## 习惯一：积极主动

### 积极主动与消极被动的语言习惯自检

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ 气（烦）死了</li><li>■ 活（呆）不下去了</li><li>■ 真不想干了</li><li>■ 事情太多，忙死我了</li><li>■ 今天不上班多好</li><li>■ 我快崩溃了</li><li>■ 我受不了了</li><li>■ 我只能做到这样</li><li>■ 我已经尽力了</li><li>■ 这跟我没关系</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 怎么事情都来找我</li><li>■ 怎么你们又要变啊</li><li>■ 你们一点都不体谅我</li><li>■ 怎么这个事都不会做</li><li>■ 跟你说不清楚</li><li>■ 这不是我的工作</li><li>■ 那关我什么事</li><li>■ 拿多少钱，干多少事</li><li>■ 我没空</li><li>■ 都是张三的原因</li></ul> |
|---|---|

28

## 习惯一：积极主动

### 赢家（积极主动）VS 输家（消极被动）行为习惯自检

- 忙着改变自己
- 困难重重但是很有希望
- 有一个方法
- 答案的一部分
- 让我来帮助你
- 您看这个方案行不行？
- 琢磨如何玩好手上的牌
- 我（I）该怎样（how）才能改变现状

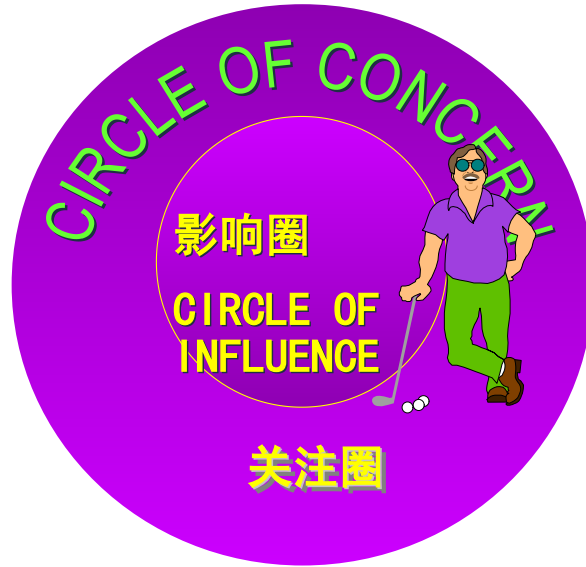


- 忙着抱怨别人
- 很有希望但是困难重重
- 有一个借口
- 问题的一部分
- 这不关我的事
- 您看这个问题怎么办？
- 忙着抱怨手上的牌差
- 他们（they）为什么（why）搞成这样

29

## 将注意力放在影响圈

---

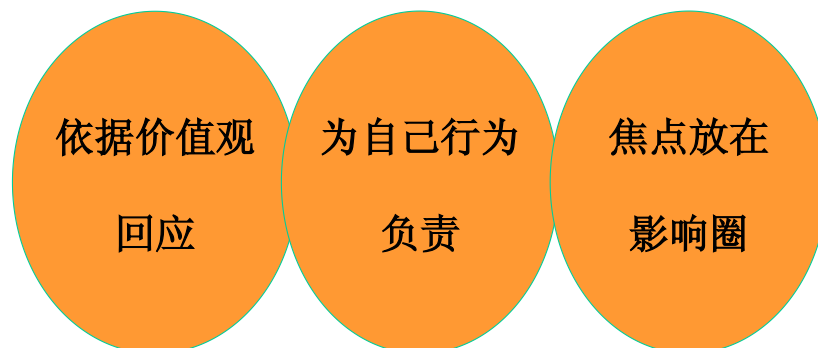


30

## 习惯一：积极主动

---

### 积极主动的三种特质



31



习惯一：积极主动

---

成为积极者：停止传递负面行为予他人



32

习惯一：积极主动

---

讨论：职业人如何成为积极的人？



33

## 课程目录



前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景 原则	以终为始 ： 自我领导 原则	要事第一 ： 自我管理 原则	双赢思维 ： 人际领导 原则	知彼解己 ： 移情沟通 原则	统合综效 ： 创造性合作 原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新 原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

34

## 习惯二：以终为始

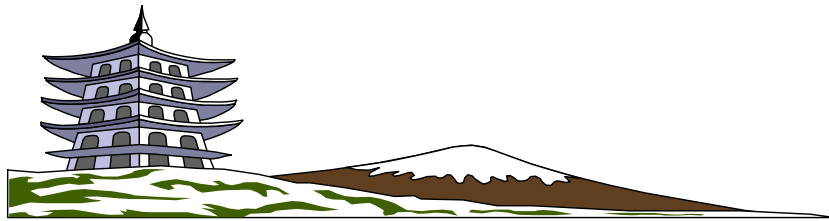
### 至理名言——

- 太多人成功之后，反而感到空虚
- 得到名利之后，却发现牺牲了更可贵的事物
- 因此，我们务必掌握真正想要的愿景，然后勇往直前、坚持到底，使生活充满意义

35

习惯二：以终为始

## 以终为始：自我领导的习惯



人：对未来一定要有明确的设想

36

习惯二：以终为始

## 愿景引领未来：人，一定要有梦想

第一个创造  
对期望结果的  
一个  
想法及计划

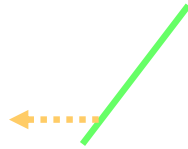
第二个创造  
期望结果的  
实体成果



37

习惯二：以终为始

目标：要定期“树”和定期“立”



38

习惯二：以终为始

为什么要有目标？



提供

持久动力

衡量

工作进展的尺度

分清

轻重缓急

专注于

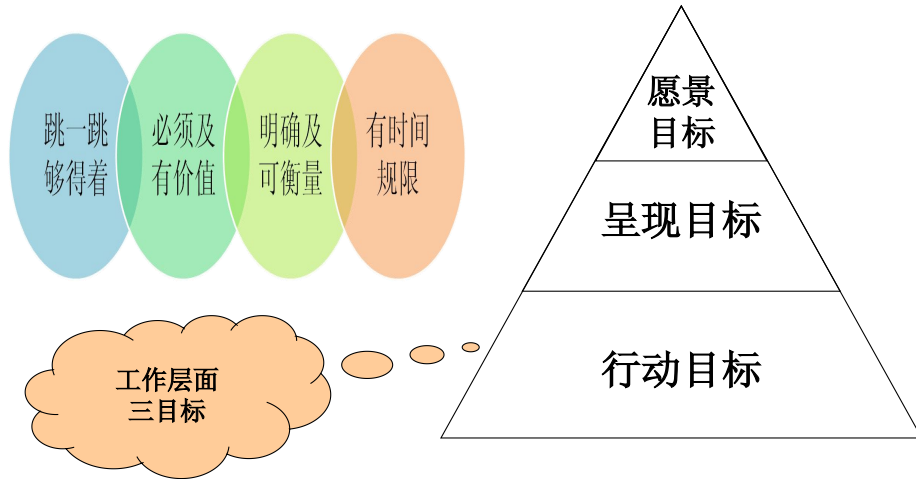
结果而非工作本身

39

习惯二：以终为始

---

## 树立明确目标



40

习惯二：以终为始

---

## 工作的标准是什么？

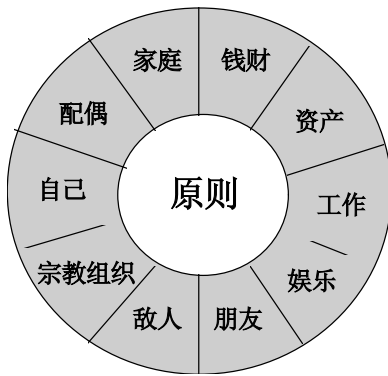
我们的工作成果都会为组织中或组织外的某个（些）人所用，这就是客户

我们有义务以他们的标准指导和衡量自己的工作

41

## 习惯二：以终为始

### 明确生活重心：为不同角色领域订立目标



- 经理 —— 以身作则，激励同事
- 职员 —— 为公司奉献时间、精力及才华
- 下属 —— 坚持日落原则，不为工作而抱怨
- 个人 —— 我每日求取新知
- 丈夫 —— 与太太同甘共苦，携手前行
- 父亲 —— ...
- 儿子 —— ...
- 邻居 —— ...

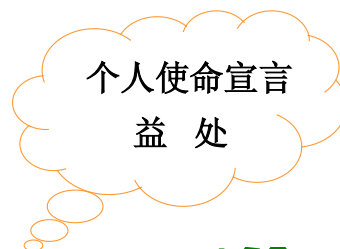
重心是我们决策及激励我们去行动的指引  
无论我们醒觉与否，我们的重心都将引导我们去选择

42

## 习惯二：以终为始

### 写下自己的使命宣言

- 检视你内在最深层的思想
- 鼓励你更深刻地思考人生
- 澄清什么对你真正重要的
- 提供方向及价值
- 使你牢记你的价值观及目的
- 使你每天朝长期目标努力



个人非常有力的文件：  
——成为个人决策及行为表现的宪法

43

## 习惯二：以终为始

---

### 写下自己的使命宣言

您生命中留下来的影响：  
想出7种你生活中的主要角色。

丈夫：  
父亲：  
儿子：  
朋友：  
同事：  
站长：  
讲师：

下一步，想象一下你的80岁生日庆祝会，你的人生角色中有关的重要人物被你请来参加庆祝会，请简单描述你希望他们如何看待你，以及给你什么样的评估。

我的妻子：是一个懂得照顾别人的人  
我的小孩：成长中最值得信赖的伙伴  
我的父亲：是一个懂事的人  
我的朋友：是一个值得交往的人  
我的同事：是一个值得尊敬的人  
我的网友：是一个有特别想法的人  
我的学员：是一个能带来启发的人

44

## 习惯二：以终为始

---

### 立即行动：撰写我的个人使命宣言



45

## 课程目录



前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景 原则	以终为始 ： 自我领导 原则	要事第一 ： 自我管理 原则	双赢思维 ： 人际领导 原则	知彼解己 ： 移情沟通 原则	统合综效 ： 创造性合作 原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新 原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

46

### 习惯三：要事第一

## 要事第一：自我管理的习惯



### 自我管理的习惯

- 做最重要的事
- 有效地生活在第二象限中

47

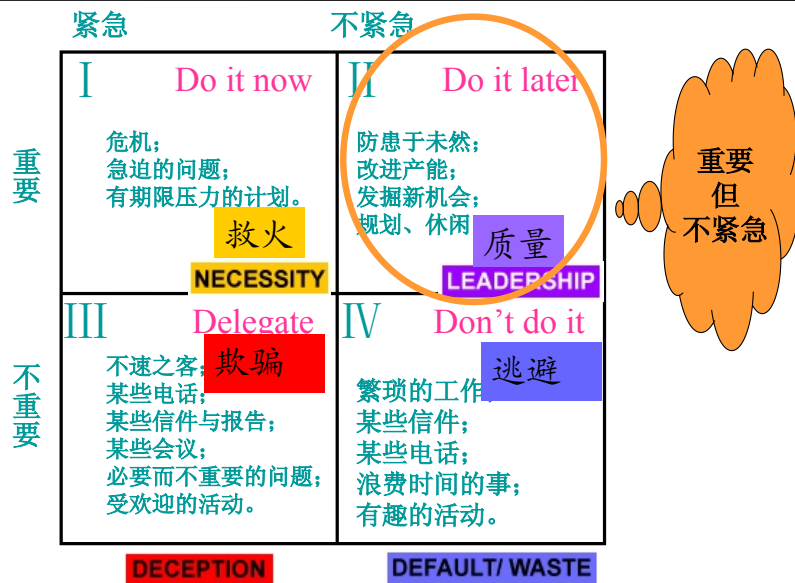


习惯三：要事第一



今日三件事

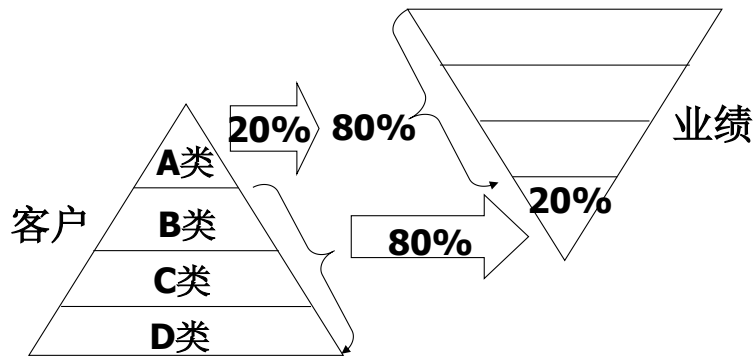
习惯三：要事第一



时间管理矩阵：所有的事情都可以区分重要或紧急

习惯三：要事第一

80%的业绩源自20%的客户



50

习惯三：要事第一

要忙得有意义：要事第一的自我管理法

勤奋、运气或灵活的手腕固然重要，确非关键  
唯有要事第一才是成功的不二法门

辨别事情的轻重缓急  
急所当急  
充分授权是个人的管理之钥

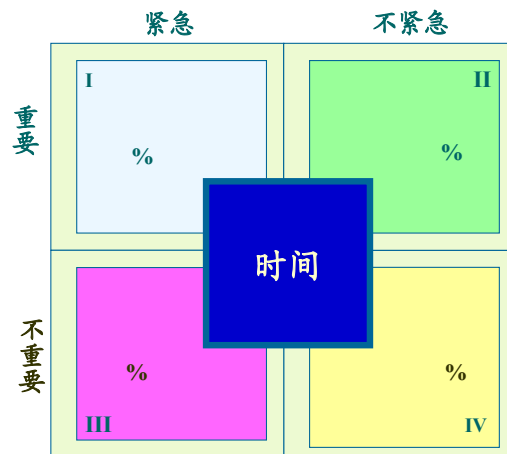
“重要之事决不可受芝麻绿豆小事牵绊。”

—— Goethe 歌德

51

### 习惯三：要事第一

练习：请将过去一周发生的事情，依紧急及重要分别置入矩阵中，估计一下每一象限占用时间的比例。



52

### 课程目录



前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维 ： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景原则	以终为始 ： 自我领导原则	要事第一 ： 自我管理原则	双赢思维 ： 人际领导原则	知彼解己 ： 移情沟通原则	统合综效 ： 创造性合作原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

53

## 从独立到互赖：追求公众的成功

个人成功必先于公众成功  
把这个过程颠倒过来无异于未曾播种先想收获

—Stephen R. Covey

## 情感账户：人际间的信任

- 情感帐户是比喻情感关系中的信任程度  
人与人的每一次交往都可以被看作是存款或提款
- 存款能建立、维护或加强关系中的信任
- 提款则减少关系中的信任



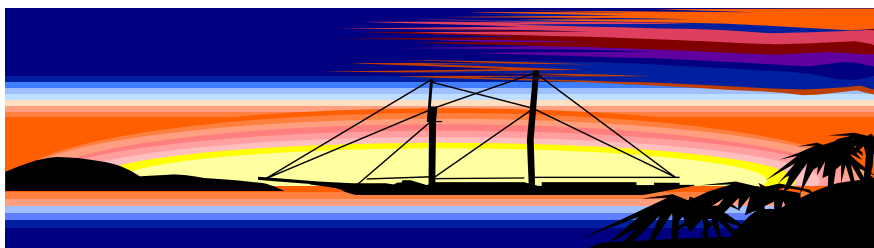
## 情感账户：人际间的信任

存款	取款
先尝试理解别人	自以为是
善意、礼貌、尊重	恶意、粗鲁、不敬
信守诺言	言而无信
尊重不在场的人	不忠诚，背后乱说
提出明确的期望	期望不明确
道歉	骄傲自大
提供反馈	没有反馈或评价
原谅	嫉恨

56

## 习惯四：双赢思维

### 双赢思维：人际领导习惯



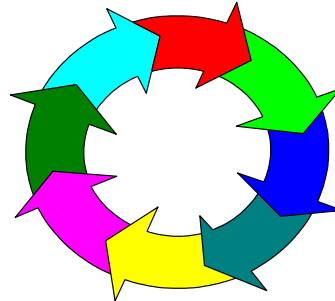
#### 人际领导的习惯

- 人际关系的本质是信任
- 没有信任就谈不上关系，即使有关系也不是实质意义上的关系

57

## 习惯四：双赢思维

### 人际关系的六种思维



独赢—独善其身：一心求胜，不顾他人。以自我为中心  
赢/输—损人利己：攀比、竞争、追求地位、权力欲  
输/赢—损己利人：委曲求全，讨好他人  
输/输—两败俱伤：总是嫉妒或批判别人  
赢/赢—利人利己：为自己谋利也不忘他人

不交易—好聚好散：寻求双赢，接受分歧，“买卖不成仁义在”

58

## 习惯四：双赢思维

### 双赢的流程

以原则为重心比坚持立场更能致胜：

以原则为重心是对事不对人，着重双方的利益而非立场

双赢流程与双赢结果之间密切相关：

要取得双赢结果只能靠双赢流程——目的与手段应是一

致的四个步骤：

- 1：从对方的观点看问题：  
诚心诚意了解他人的需要与顾虑，甚至比对方了解得更透彻
- 2：认清关键问题与彼此的顾虑（而非立场）
- 3：寻求彼此都能接受的结果
- 4：商讨达成上述结果的各种可能途径

59

## 习惯四：双赢思维

### 双赢思维人际观：大家都可以是赢家

1：一般人看事情多持二分法：

非强即弱、非胜即败

2：其实世界之大，

人人都有足够的立足空间，  
他人之得不必视为自己之失

双赢是第三变通方案的一种信念，它不是你的或我的方法；而是更好的方法  
——Stephen R. Covey 史蒂芬·柯维

60

## 习惯四：双赢思维

### 双赢思维的注意点

双赢就是：

- ✓ 一种有勇气的努力
- ✓ 达到互赖人际关系的最好方法
- ✓ 以品格为基础的人际交流

双赢不是：

- ☒ 扮演“好人”
- ☒ 每次都能做到
- ☒ 一种操纵的技巧
- ☒ 以做人技巧为基础的思维模式



61

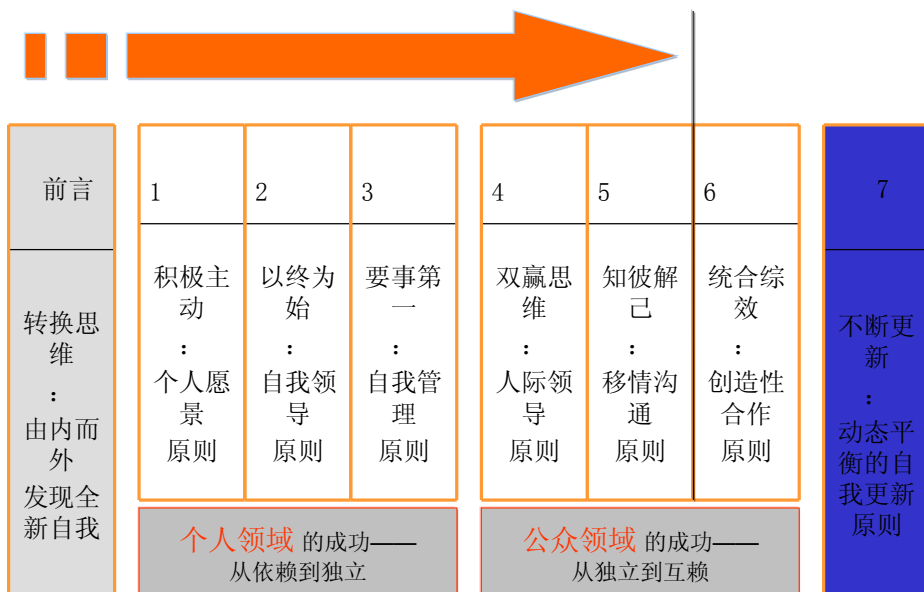
## 习惯四：双赢思维

### 立即行动

选择一项有意改善的人际关系，设身处地为对方着想，写下你认为对方能接受的方法，再写下自己认可的办法  
然后请教对方是否愿意沟通，共同研讨两全其美的对策

62

## 课程目录

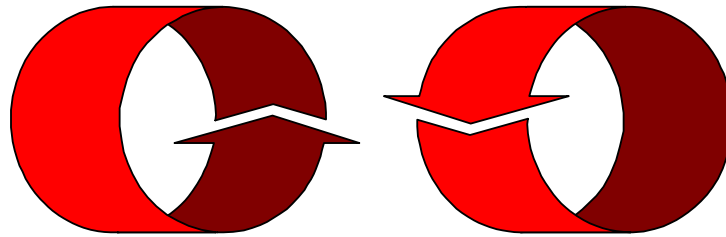


63



## 习惯五：知彼解己

### 知彼解己：移情沟通的习惯



#### 移情（同理心）沟通的习惯

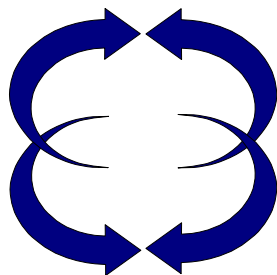
- 首先寻求去了解对方
- 然后再寻求对方了解

自己

64

## 习惯五：知彼解己

### 知彼解己沟通原则：做“双向传播”聆听者



沟通有两大原则：

- 1: 充分表达：  
而且对方容易了解真义
- 2: 同理心倾听：  
却非易事

聆听、回馈与表达因而同等重要

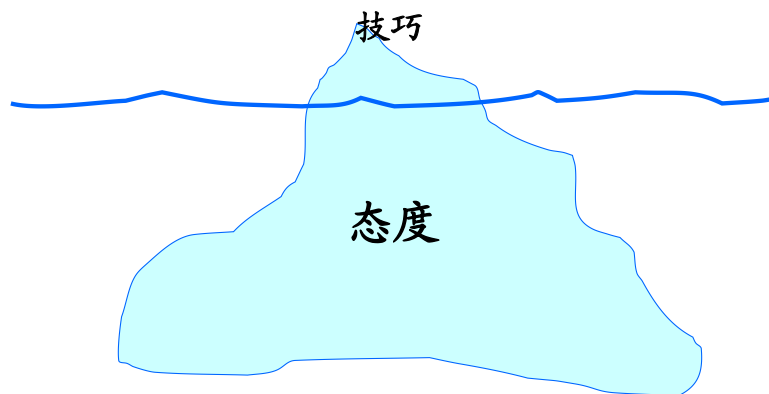
每个人的生活都是如此与众不同，有谁会凝神倾听去了解那独特之处？  
——Stephen R.Covey 史蒂芬·柯维

65

习惯五：知彼解己

## 同理心倾听的技巧

同理心倾听有效技巧：  
建立在关心的态度及真正去了解的意图上



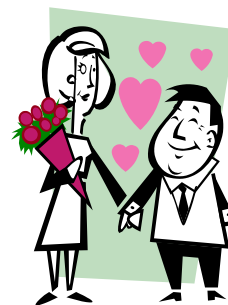
66

习惯五：知彼解己

## 有利于确认了解的语句



据我了解，您的感受是……  
我感觉到您……  
我猜想我听到的是……  
我不确定我是否听懂了，但……  
我相当看重……  
就如我听到的，您……  
您现在的感觉是……  
您当时一定觉得……  
所以，您认为……  
您意思是说，「我……」



67

## 习惯五：知彼解己

### 沟通不良四大障碍：四大“癌症”

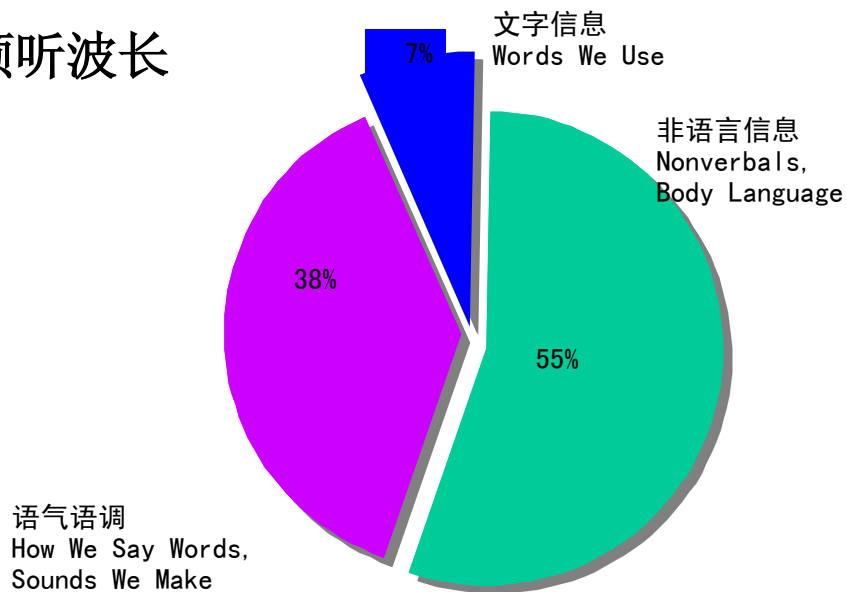
自传式沟通	推己及人的四种表现
价值判断	给予建议、对策、劝告 对旁人的意见只有接受或不接受
追根究底	以自己的观点及动机去问问题 依自己的价值观探查别人的隐私
好为人师	以自己的经验去诠释别人的动机及行动 以自己的经验提供忠告
自以为是	判断，同意/不同意 根据自己的行为与动机衡量别人的行为与动机



68

## 习惯五：知彼解己

### 倾听波长



69

## 习惯五：知彼解己

---

### 辅佐上司之道

- 问上司如何才能使他更有绩效
  - 上司也是平凡人
  - 让上司了解能对你期望什么
  - 让上司发挥所长，补上司之短
  - 不要低估上司
  - 不要让上司感到意外
- 自问几个问题？
  - 我的上司最擅长什么？
  - 他做哪些事情做的比较好？
  - 为了让他充分发挥自己的长处，他还需要了解哪些情况？
  - 我可以为上司做出些什么贡献？

70

## 习惯五：知彼解己

---

### 合格的聆听

“用心、用眼是聆听的关键”

—— Stephen R. Covey 史蒂芬·柯维

- 1: 大多数人不肯花时间去详细地诊断，而是迫不及待地判断别人的情况处境或问题以及快速提供自己的建议
- 2: 不要为了回应而倾听，而要为了了解而倾听

71

## 习惯五：知彼解己

---

四大障碍是否具有效能，必须根据沟通内容与人际关系的信任度来决定

在何时具有效能

- 1 当对方以具有逻辑的发生沟通而不带有情绪时
- 2 当对方特别向你征询观点来协助时
- 3 当你与对方的感情帐户额度很高时

在何时不具有效能

- 1 对方只是要找个人听他说话
- 2 对方想用自己的步调在没有威胁感下表达及探究他自己的感受时
- 3 当对方的沟通充满情绪时

72

## 习惯五：知彼解己

---

### 立即行动

一、与亲朋好友分享设身处地的观念，请对方与你配合练习1周，观察对方的反应并检讨自己的实践心得。

二、下次当你看到别人交谈时，捂住双耳5分钟，只用眼睛观察。看看言语之外，肢体传达了哪些信息。

三、一旦自己犯了追根究底、价值判断、好为人师或想当然等毛病时，应主动认错道歉。

四、学习了解他人，甚至比了解他自己还透彻。再基于对他人的体谅来表达自己，发挥说服力。

73

## 课程目录



前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景 原则	以终为始 ： 自我领导 原则	要事第一 ： 自我管理 原则	双赢思维 ： 人际领导 原则	知彼解己 ： 移情沟通 原则	统合综效 ： 创造性合作 原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新 原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

74

### 习惯六：统合综效

## 统合综效：创造性合作的习惯



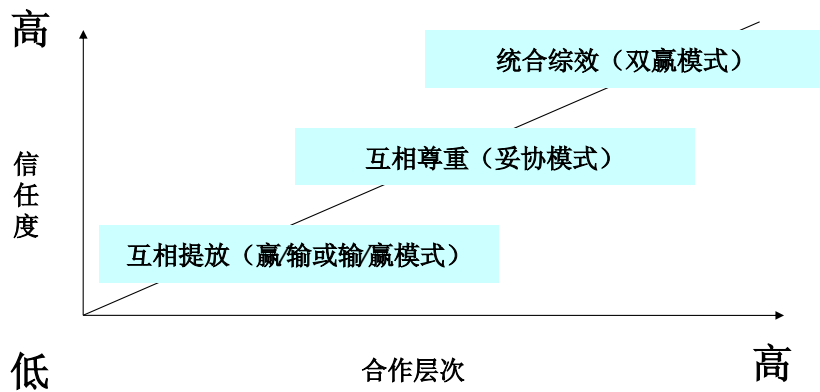
### 创造性合作的习惯

- 与人合作最重要的是，重视不同个体的不同心理、情绪、智能，以及个人眼中所见到的世界
- 假如两个人意见相同，那么其中，必有一人多余
- 与意见略同的沟通毫无益处，要有分歧才有收获

75

## 习惯六：统合综效

### 统合综效的沟通三层次



76

## 习惯六：统合综效

### 统合综效沟通1：消除权术和提防，建立信任

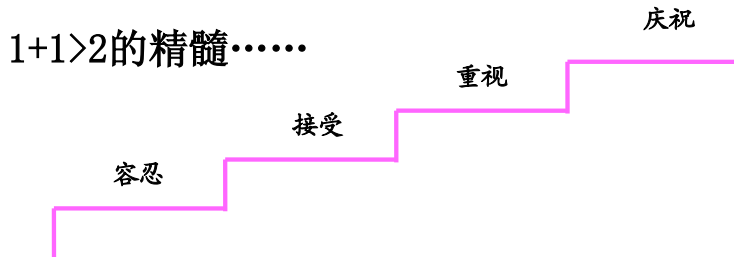
- 1: 情感帐户是比喻情感关系中的信任程度，人与人之间的每一交流都可以被定义成存款或提款
- 2: 存款能建立和增进人际关系中的信任
- 3: 提款则减少人际关系中的信任



77

## 习惯六：统合综效

### 统合综效沟通2：尊重差异、相互妥协



珍惜人的差异性、尊重他们、建基于长处、互补不足  
自以为是的人总以为自己最客观，别人都失之偏狭，其实这才是画地自限  
虚怀若谷的人承认自己有不足之处，而乐于在与人交往之中吸取丰富的知  
识见  
解，重视不同的意见，因而增广见闻  
此所谓“三人行，必有我师”

78

## 习惯六：统合综效

### 统合综效沟通3：统合综效、实现双赢

在现实生活中，没有必要憎恨你的敌人，若深入思考一下，你也许会发现，真正促使你让你成功，让你坚持到底的，真正激励你让你昂首阔步的，不是顺境与优裕，不是朋友和亲人，而是那些常常可以致人于死地的打击、挫折，甚至是死神。

死神使有些人把梦想变成了现实，也使有些人把梦想带进了坟墓。



有歧见就会有第三种解决方案  
才会有收获

战略上要藐视你的对手，战术上要重视你的对手

79



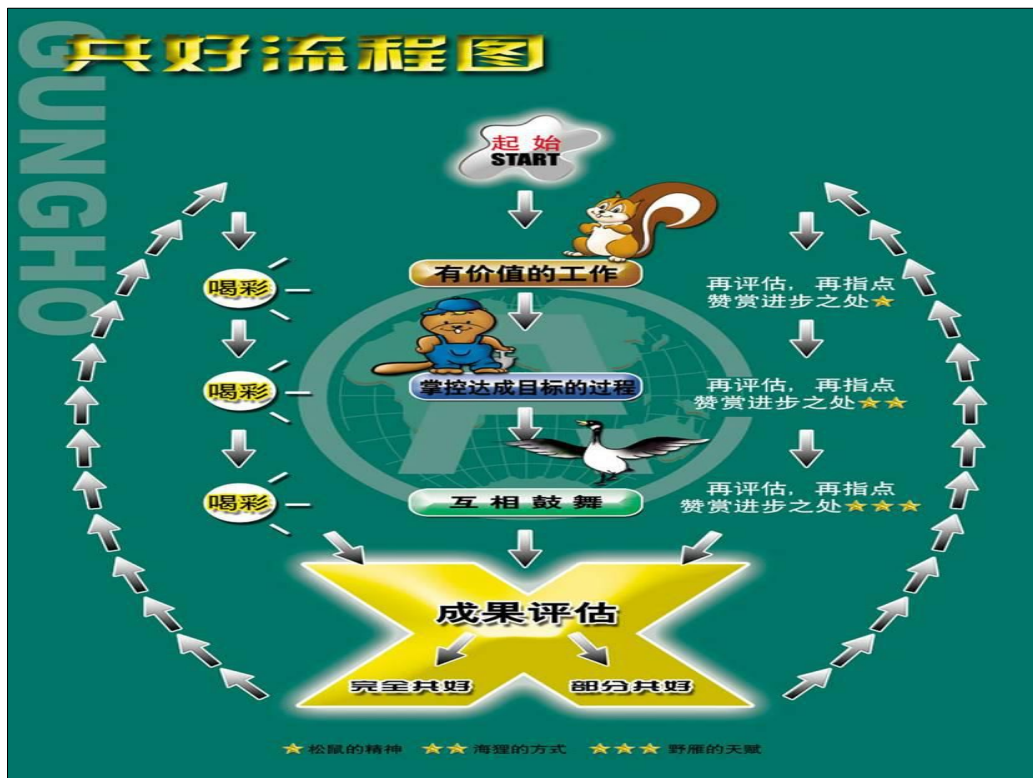
## 习惯六：综合综效

### 综合综效能够实现团队真正的高绩效

- 团队是：  
由许多的个人组成的  
为了实现一个目标而取长补短、分工合作共同  
工作  
的小组或者组织



80



## 习惯六：统合综效

### 立即行动

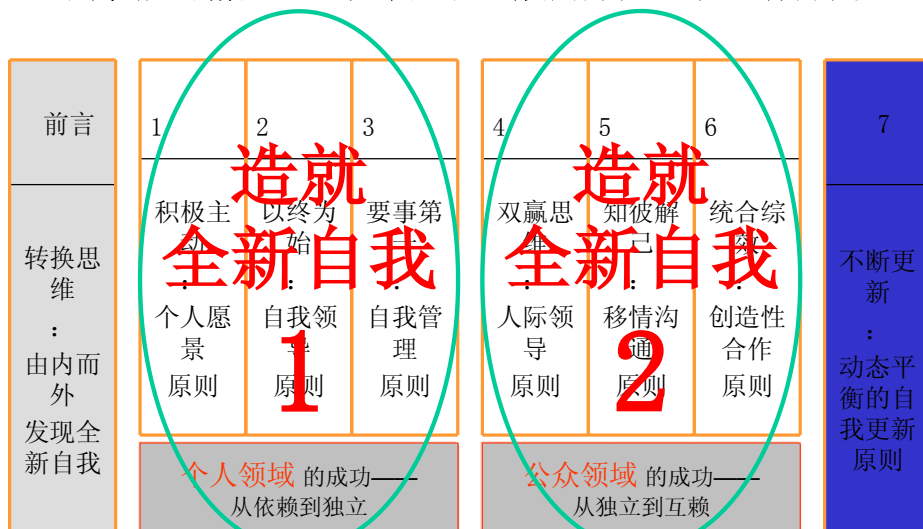
回想一位经常与你意见不合的人：

有哪些方式可使彼此从分歧中找出第三条路？  
不妨请对方提供意见，并珍惜这不同的声音

82

## 总结

高效能的精髓——从个人和公众两方面造就全新自我



83

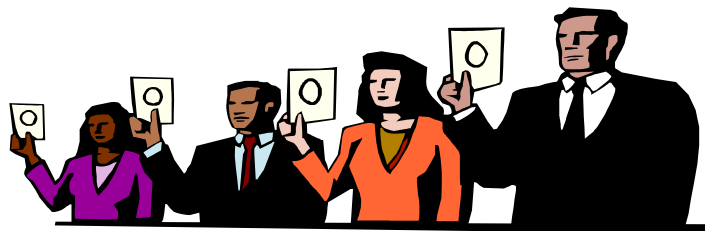
## 课程目录

前言	1	2	3	4	5	6	7
转换思维： 由内而外 发现全新自我	积极主动 ： 个人愿景原则	以终为始 ： 自我领导原则	要事第一 ： 自我管理原则	双赢思维 ： 人际领导原则	知彼解己 ： 移情沟通原则	统合综效 ： 创造性合作原则	不断更新 ： 动态平衡的自我更新原则
	个人领域的成功—— 从依赖到独立			公众领域的成功—— 从独立到互赖			

84

## 习惯七：不断更新

### 不断更新：持续平衡的自我更新习惯



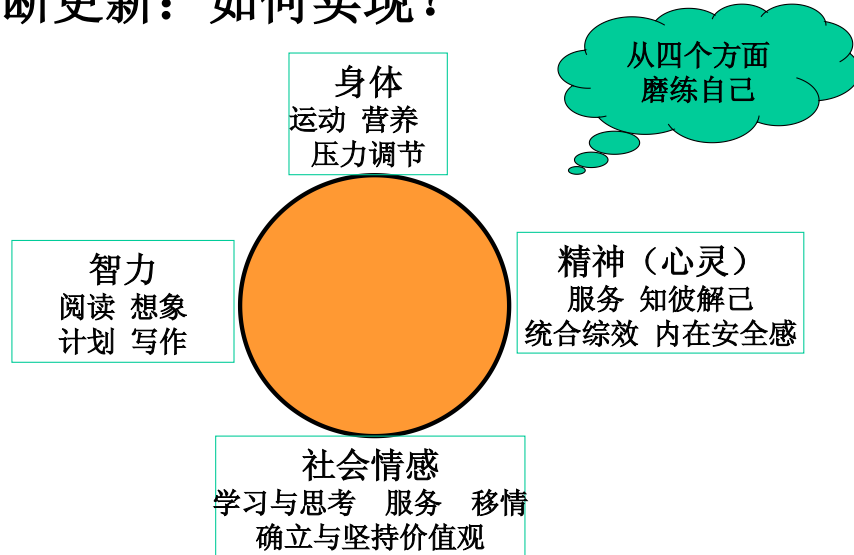
#### 持续平衡的自我更新习惯

- 本习惯就是个人产能，保护并优化个人最重要的资产——你自己
- 向上螺旋发展

85

## 习惯七：不断更新

### 不断更新：如何实现？



86

## 习惯七：不断更新

### 我们所处的时代要求我们不断更新

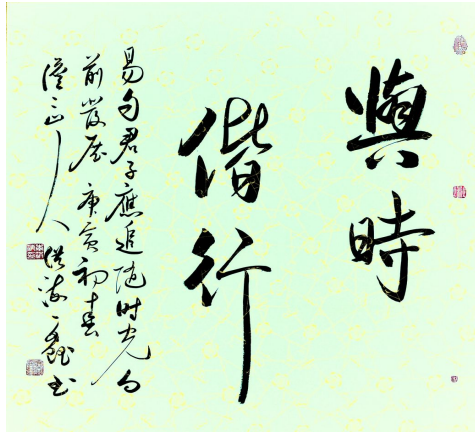
- 每一个企业组织都不得不准备放弃它所做的一切 ——彼得·德鲁克
- 这个世界正在彻底转变，这种巨大变动每隔两个世纪才会发生 ——汤姆·彼得斯
- 更多智力含量，更少物质材料 ——3M公司
- 唯一的生产资本是人的想象力 ——微软公司
- 这个年代只有两种人：应时而动的和已经死亡的 ——大卫·怀斯
- 工作安全感已经消失，事业的驱动力只能来自个人 ——霍马·巴拉米
- 你的工作安全感取决于你的可雇佣性 ——苹果公司

87

习惯七：不断更新

---

## 与时偕行——《易经》的智慧



88

## 改变：从今天开始

---

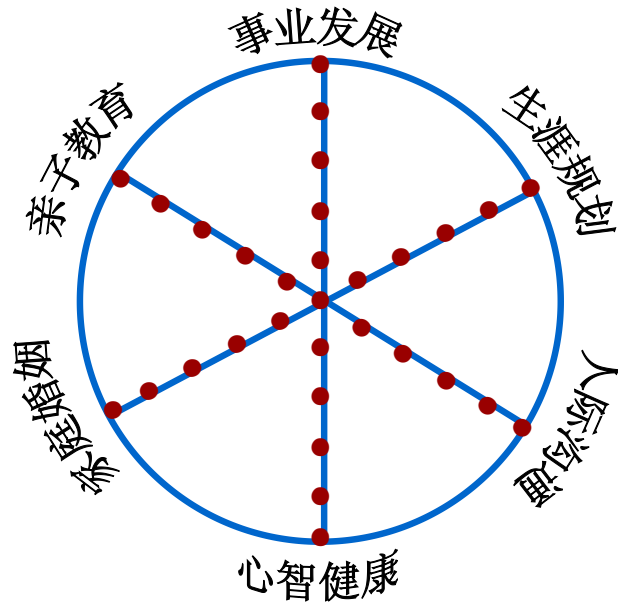
请经常纠问自己六个问题：

- 1: 我到底在做什么？
- 2: 我实际已经做了什么？
- 3: 我的顾客如何看待我的价值？
- 4: 有什么证据表明我的技能跟得上时代的发展？
- 5: 在公司之外，我又认识了哪些在这个竞争激烈的世界上能够帮助我的人？
- 6: 我的简历会不会和3个月前的简历有所不同？

89

## 习惯七：不断更新

主张：  
平衡式的成功



只有平衡的人生，才能稳健而长远

90

课程总结：行动、行动！改变、改变！提升、提升！

## 敞开改变之门

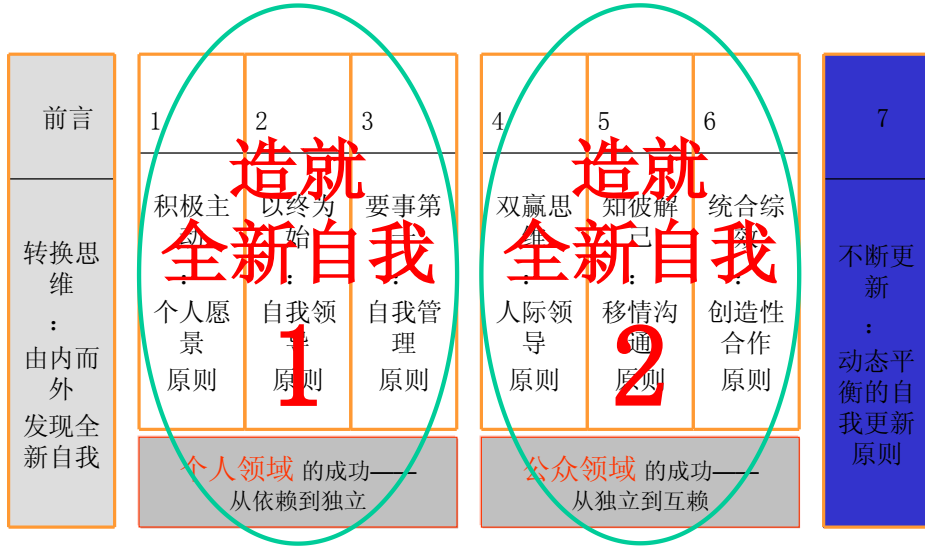


- 谁也无法说服他人改变：  
我们每个人都守着一扇只能从内开启的改变之门，不论动之以情或晓之以理，我们都无法替别人开门
- 要改变必须从自身开始：  
从修养内在品德开始，由内而外全面造就自己，为圆满人生做准备

91

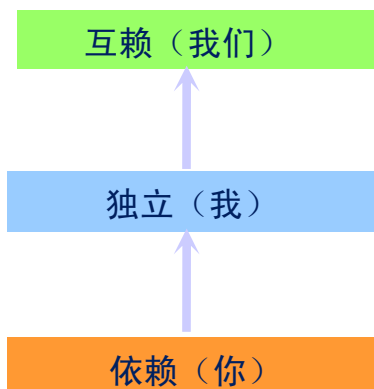
# 课程大总结

高效能的精髓——由内而外造就全新自我



92

## 依赖—独立—互赖：持续成熟三阶段



- 互赖期：从“\_\_\_\_\_”出发  
我们可以自主、合作、统合综效，  
共创伟大前程
- 独立期：着眼于“\_\_\_\_\_”  
我可以自立；我为自己负责；  
我可以自由选择
- 依赖期：围绕着“\_\_\_\_\_”  
你照顾我；你为我的成败得失  
负责；  
事情若有差错，我便怪罪于你

93

## 全新思维：改变自己成功的起点

- 个人篇 ▪ 卓而不凡的个人管理策略
- 人际篇 ▪ 得道多助的人际关系策略
- 持续篇 ▪ 螺旋上升的均衡发展策略

94

## 高效能带来高绩效

高效能的精髓：

持续践行“业绩+效果”的绩效观

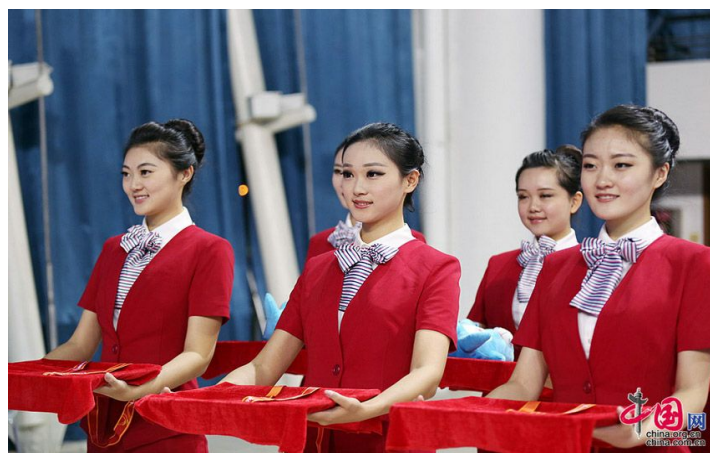
绩效模型

绩效构成	绩		效	
	业绩	职能	纪律	品行
常规模型				
1 进一步模型				
.....				

95



## 汇总得分:颁奖



96



感谢参与! 大家辛苦了!

再见!

97