



思考力 | 学习力 | 沟通力 | 规划力 | 执行力
复盘力 | 领导力 | 自识力 | 情绪力 | 营销力

METHODOLOGY OF LIFE GROWTH

成长方法论-100个思维模型

思考力

- 001 金字塔原理
- 002 六顶思考帽
- 003 黄金圈思维
- 004 MECE原则
- 005 第一性原理
- 006 归纳法与演绎法
- 007 头脑风暴
- 008 U型思考模型
- 009 笛卡尔方法论
- 010 5W1H分析法

沟通力

- 011 非暴力沟通
- 012 沟通漏斗效应
- 013 乔哈里视窗
- 014 GROW教练模型
- 015 30秒电梯演讲
- 016 STAR面试法
- 017 ORID焦点讨论法
- 018 SCQA沟通模型
- 019 PREP沟通模型
- 020 FFC赞美法

学习力

- 021 学习金字塔原理
- 022 布鲁姆深度学习
- 023 费曼学习法
- 024 西蒙学习法
- 025 刻意练习学习法
- 026 斯科特杨学习法
- 027 学习区模型
- 028 巨人学习法
- 029 心流模式
- 030 SQ3R学习法

规划力

- 031 商业模式画布
- 032 人生价值韦恩图
- 033 人生平衡规划
- 034 职业锚理论
- 035 成长破圈模型
- 036 SING职业优势模型
- 037 五维时间规划
- 038 151515职业规划
- 039 人规划六要素
- 040 人生幸福公式

执行力

- 041 OKR工作法
- 042 甘特图工作法
- 043 WBS工作分解
- 044 POA行动公式
- 045 SMART目标原则
- 046 清单管理
- 047 W00P思维模型
- 048 四象限时间管理
- 049 GDFR系统
- 050 番茄时间管理

复盘力

- 051 KISS复盘法
- 052 3R复盘法
- 053 STAR复盘法
- 054 GRAI复盘法
- 055 PDCA复盘法
- 056 KPT复盘法
- 057 四行日记复盘法
- 058 YWT复盘法
- 059 GRBARP复盘法
- 060 PDF复盘法

领导力

- 061 情景领导力模型
- 062 五项修炼模型
- 063 六大领导风格
- 064 三元领导力模型
- 065 GE领导力模型
- 066 领导力5E模型
- 067 TOPIC模型
- 068 领导力梯队
- 069 领导力五力模型
- 070 IBM三环模型

自识力

- 071 马斯洛需求层次
- 072 冰山模型
- 073 达克效应
- 074 三重心智模型
- 075 NLP思维模型
- 076 精力金字塔模型
- 077 三脑理论
- 078 福格行为模型
- 079 成长飞轮
- 080 峰终效应

情绪力

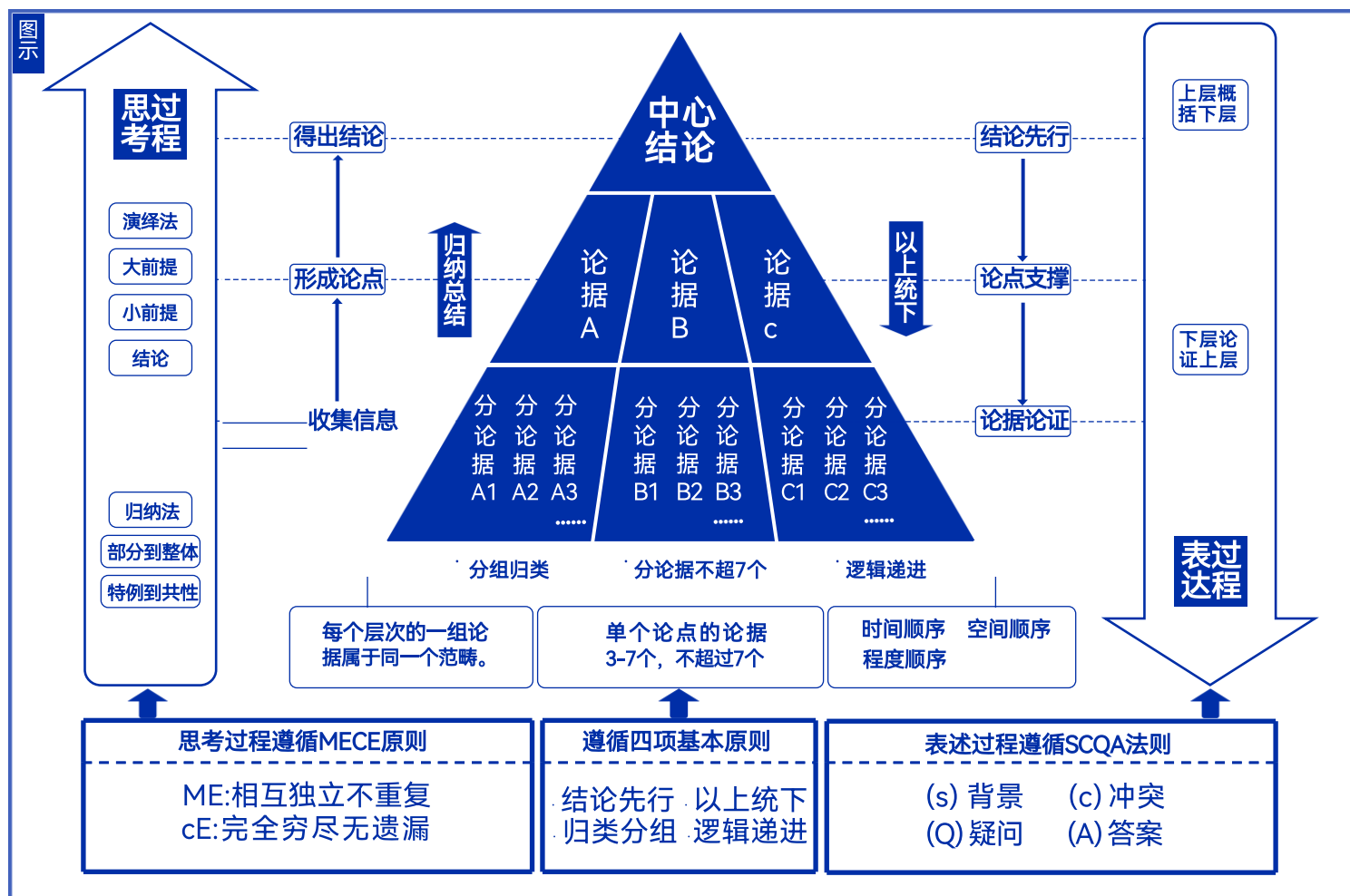
- 081 PAD情绪三维理论
- 082 情绪与需求
- 083 ETA脱困四问
- 084 情绪ABC理论
- 085 普拉奇克情绪理论
- 086 费斯汀格法则
- 087 野马效应
- 088 RULER情绪管理
- 089 6H4AS情绪管理
- 090 ACT灵活六边形

营销力

- 091 人货场理论
- 092 AIPL模型
- 093 4P营销
- 094 4C营销
- 095 4R营销
- 096 内容营销5A模型
- 097 MVP模型
- 098 销售漏斗模型
- 099 波士顿矩阵
- 100 波特五力模型

001思考力-金字塔原理模型

《金字塔原理》是由麦肯锡第一位女性顾问巴巴拉·明托在她的书中提出的,是一种思考和表达的模式;金字塔原理指出:任何一件事情都可以归纳出一个中心论点和由3到7个论据支撑的结构;每一个论据又可以拆分成一个论点,该论点同样也可以拆分成3到7个论据,如此重复形状就像金字塔一样;金字塔原理遵循MECE原则,即每一个论点下面支撑的论据都应当是彼此相互独立,且完全穷尽的,这样你的论证才是清晰完整的。



原理



人类大脑 **t** 偏爱逻辑, 不爱混乱。
偏爱简单, 不爱复杂
偏爱确定, 不爱模糊。

应用



想清楚 拆分 总结 拆解复杂问题 概括事物规律

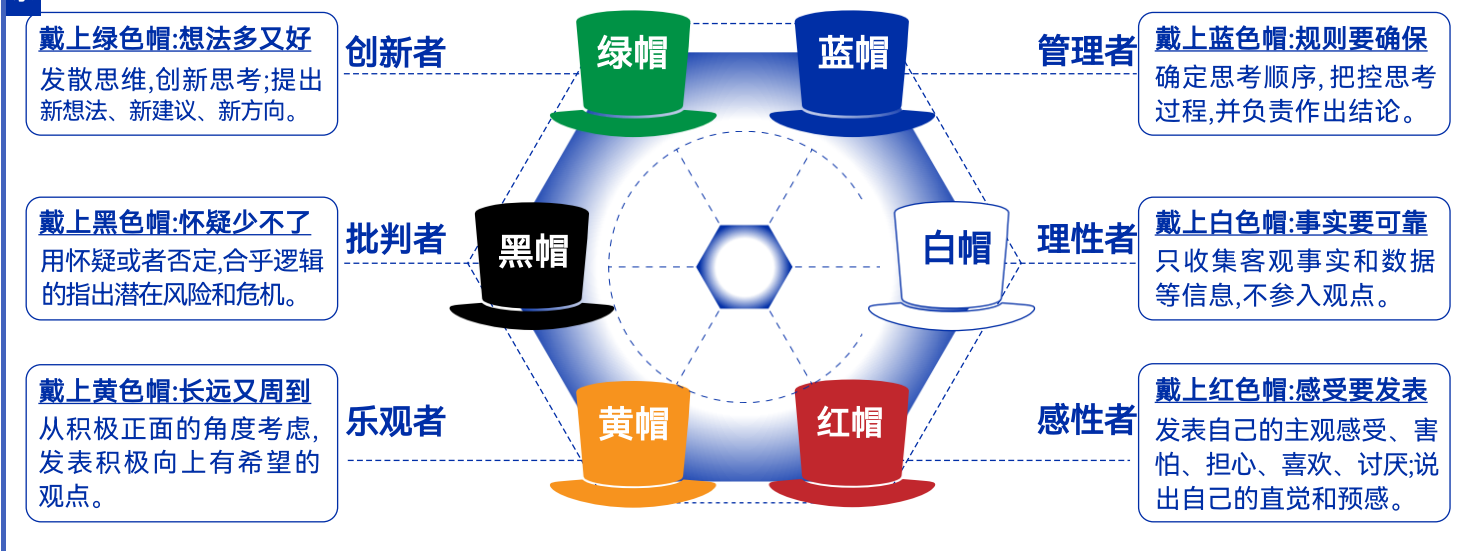
写完整 写作: 搭建文章脉络 汇报 结论先行更有效

说明白 演讲: 观点鲜明易理解

002思考力-六顶思考帽模型

六顶思考帽是“创新思维学之父”爱德华·德·博诺(Edward de Bono)博士开发的一种思维训练模式,或者说是一个全面思考问题的模型。爱德华·德·博诺认为,思考的最大障碍是混乱,人们总是高估自己的思维能力,想要同时做很多件事情,既要表达事实,又要表达情感,还要合乎逻辑,想要同时做到这些,就很容易导致思维混乱;为此,博诺博士开发了这种思维训练的模型,为思维提供从不同角度,不同侧面观察和思考的方法。

图示



原理	管理	理性	感性	乐观	批判	创新
	蓝色代表天空,高高在上,代表思考的管理者。	白色代表客观与中立,是纯理性思考。	红色代表情感与感性,表达感性的思考。	黄色代表积极与乐观,表达乐观的思考。	黑色代表对抗与质疑,表达批判的思考。	绿色代表活力与生机,代表创新的思考。
	作用:把握整个思考的过程,选择、控制、调节思考流程并得出结论。	作用:只陈述客观的事实和数据。	作用:用主观感受以及直觉表达想法。	作用:表达积极的,向好的,肯定的想法。	作用:用合乎逻辑的质疑和否定来找事物的负面因素,潜在危险	作用:提出新方向,新选择,新解释,建议,创新,创意,发明;拓宽思维。

应用

常用场景:

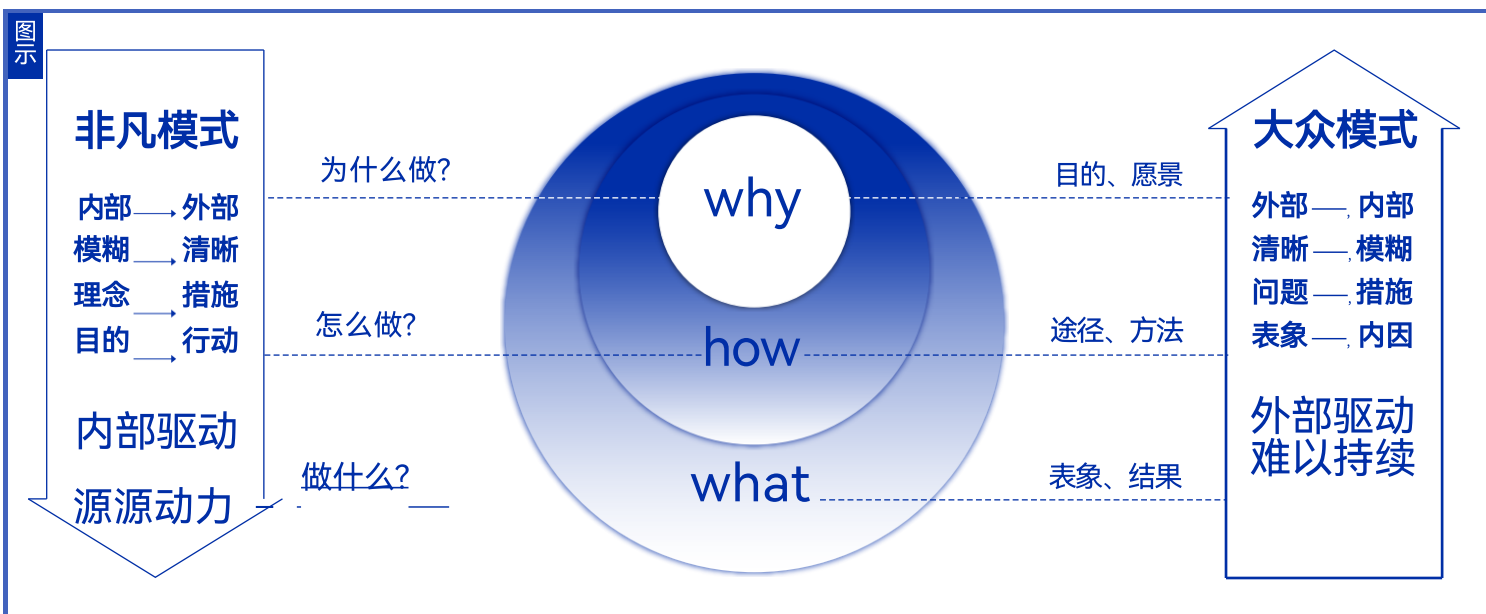
- | | |
|---------|---------|
| 01:会议讨论 | 05:职业规划 |
| 02:方案制定 | 06:创意构想 |
| 03:商业决策 | 07:论文写作 |
| 04:自我分析 | 08:沟通方法 |

常用步骤:

- | | |
|------------------|------------------|
| 1蓝帽:界定问题,确定讨论目标 | 5黑帽:列举方案不足之处 |
| 2白帽:陈述问题的客观事实或数据 | 6红帽:对方案的优劣进行直觉判断 |
| 3绿帽:针对问题提出问题解决方案 | 7蓝帽:最后总结,做出决策 |
| 4黄帽:评估方案的优点和乐观预期 | (六顶思考帽无固定使用顺序) |

003思考力-黄金圈思维模型

研究发现,人们思考的顺序影响人们做事的决心;普通大众的思考是从表象开始,流于形式,看不到事物的本质,所以随波逐流,难以找到解决问题本质的方法;例如普通大众在做事前会头痛医头,脚痛医脚,找不到做事的目的和意义,做事为了完成而完成;高手思考会先思考本质,从根本上解决问题,例如做事前先想清楚做事的目的,再制定成目标,然后实施是找资源做计划,和普通大众的思考正好是反着,这也是他们能够成为高手的原因。

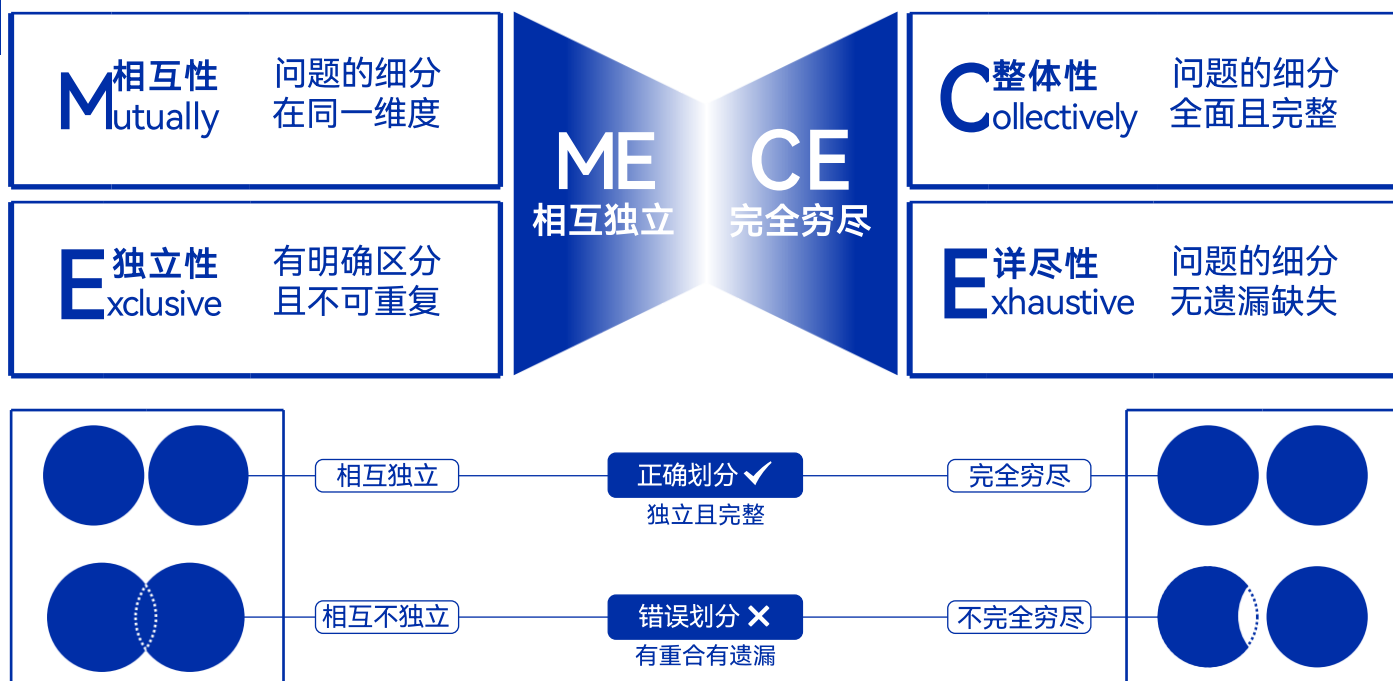


应用	例	高手思考	黄金圈法则	大众思考
	阅读	以增长智慧或提升某种能力为目的阅读,根据目的选择读什么书,读书的哪些部分,拥有强烈的阅读目的,所以阅读转化为能力的效率就很高。	why 阅读的目的	别人读什么跟风读什么,大量买书,觉得每本书都很重要,但每一本都没读完,因为没有强烈的动机,觉得应该读书,但是却不知道为什么要读书。
			how 阅读的方法	
			what 阅读什么书	

004思考力-MECE分析原则

MECE法则即MECE分析法,全称 Mutually Exclusive Collectively Exhaustive,意思是“**相互独立,完全穷尽**”,即所谓的“无重复、无遗漏”;在按照MECE原则将某个整体(不论是客观存在的还是概念性的整体)划分为不同的部分时,必须保证划分后的各部分符合以下要求:各部分之间相互独立 (Mutually Exclusive)—“**相互独立**”意味着问题的细分是在同一维度上,并有明确区分、不可重复;所有部分完全穷尽 (Collectively Exhaustive)—“**完全穷尽**”则意味着全面、完整,没有遗漏或缺失。

图示



方法



公式法

利用事物已有的公式来切分

利润=收入-成本



要素法

按照事物的组成部分来切分

成本 $\begin{matrix} \text{固定成本} \\ C \\ \text{变动成本} \end{matrix}$



流程法

按照事物的流程步骤来切分

研发-生产-销售-售后



框架法

按照事物的多个维度来切分

$\begin{matrix} \text{重要} \\ \text{不紧急} \updownarrow \text{紧急} \\ \text{不重要} \end{matrix}$

流程

❶ 确认范围

明确目的
要有边界的穷尽。

❷ 找到切入点

以终为始
确定切入的维度。



❸ 回顾检验

结果检验
要实时调整优化。

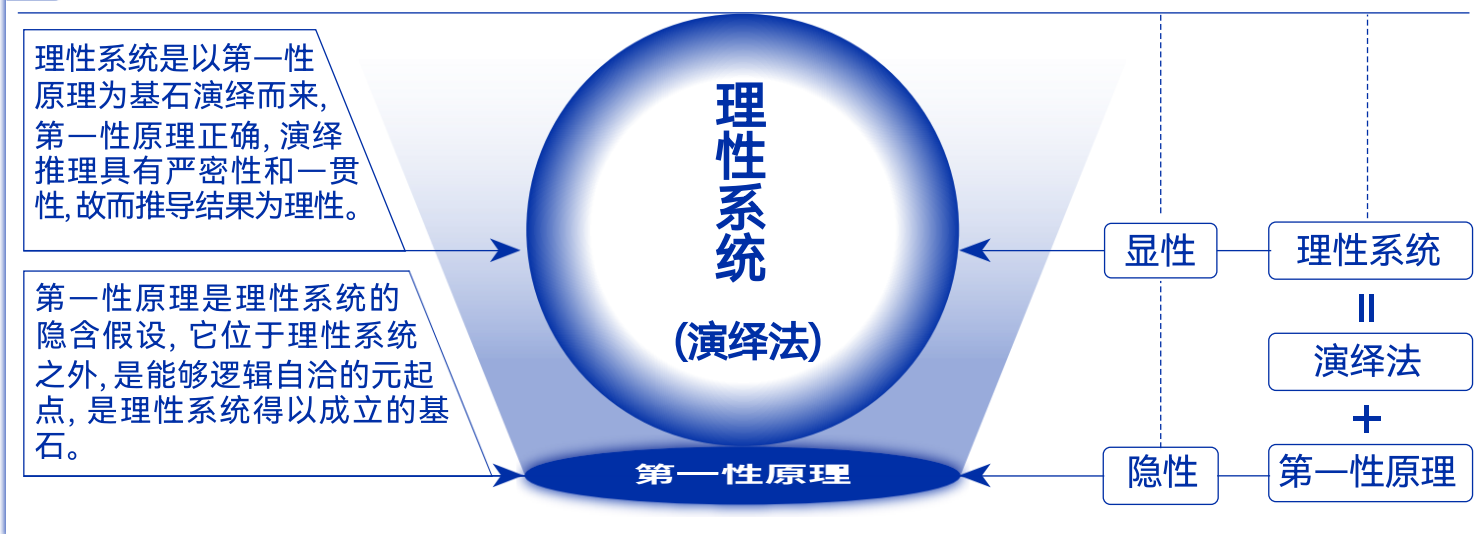
❹ 往下拆分

继续拆分
要牢记拆分目的。

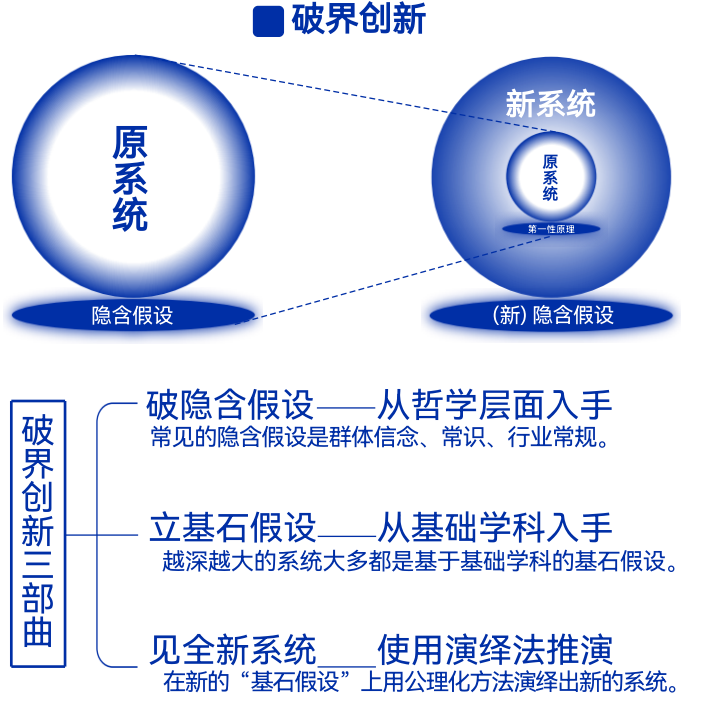
005思考力-第一性原理模型

第一性原理指的是事物最基本的假设和命题,是理性系统推导方法—演绎法的元起点;该原理源于2300年前古希腊哲学家亚里士多德提出的一个哲学观点,即“每个系统中存在一个最基本的命题,它不能被违背或删除;即在这个最基本的命题上采用演绎法可以推导出一切事物;在近代,第一性原理的方法多用于科学研究;在现代社会,钢铁侠埃隆·马斯克将第一性原理运用于商业领域获得了极大的成功;在生活中,学习第一性原理将会是我们摆脱思维定势,取得创新突破的有效思维方法。

图示



应用



006 思考力-演绎法与归纳法

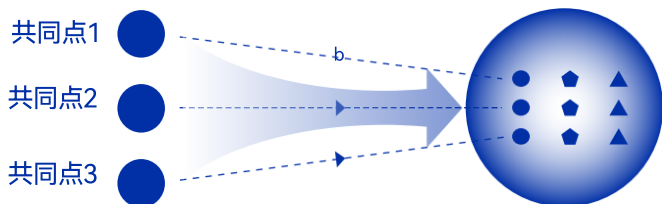
归纳法和演绎法是人类日常生活中常用的两种基本逻辑方式;归纳法是通过实践推导结论,由特殊性到一般性的总结,再把一般性的经验推广到一切时空;演绎法,是从一般性的前提出发,通过推导即“演绎”,得出具体陈述或个别结论的过程;归纳和演绎既互相区别、互相对立,又互相联系、互相补充,这种辩证关系表现为:一方面,归纳是演绎的基础,没有归纳就没有演绎;另一方面,演绎是归纳的前导,没有演绎也就没有归纳。

图示

现象

归纳法

结论



快思考,感性思维

低耗能

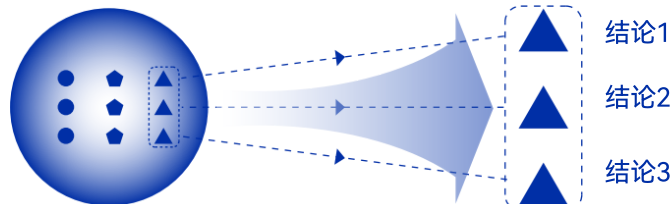
实践操作在先,经验总结在后。

能证伪,但不保真

规律

演绎法

结论



慢思考,理性思维

高耗能

逻辑假设在先,实践检验在后。

能保真,不能证伪

归纳法是时空连续性假设



完全归纳法和不完全归纳法

完全归纳法

在前提中考察了一类事物的全部对象,结论没有超出前提所断定的知识范围,因此,其前提和结论之间的联系是必然的。

不完全归纳法

根据某类事物部分对象都具有某种属性,从而推出该类事物都具有该种属性的结论。不完全归纳推理包括简单枚举归纳推理、科学归纳推理。

演绎法三段论



从一般到个别

A公司员工都是本科学历,小王是A公司员工,所以小王拥有本科学历。

从一般到一般

“一切非正义战争都是不得人心的”推出“一切非正义战争都不是得人心的”。

从个别到个别

“罗吉尔·培根不是那个建立新的归纳逻辑学说的培根”推出“那个建立新的归纳逻辑学说的培根不是罗吉尔·培根。”

从个别到一般,再到个别

“这个物体不导电”,“一切金属都导电”,推导出“这个物体不是金属”。

※ 归纳法与演绎法相互区别又相互联系,首先,演绎法大前提采用的一般性原理大多来自于归纳法;其次,为了提高归纳法的可靠性,又需要用演绎法对归纳法的个别前提进行因果性和必然性分析,以及用演绎推理对归纳法的结论进行验证。

007思考力-创新思维头脑风暴

头脑风暴是一种无限制自由联想和讨论的激发性思维方法,它是由美国创造学家A.F.奥斯本于1959年首次提出,其目的在于产生新观念或激发创新设想;当一群人围绕一个特定的问题,使用没有拘束的规则,让人们能够自由地思考,进入思想的新区域,让参会者敞开思想使各种设想在相互碰撞中激起脑海的创造性风暴,从而产生很多的新观点和问题解决方法,这种形式的思考方法就叫头脑风暴。

图示

 平等

没有最愚蠢的假设,也没有更重要的假设。

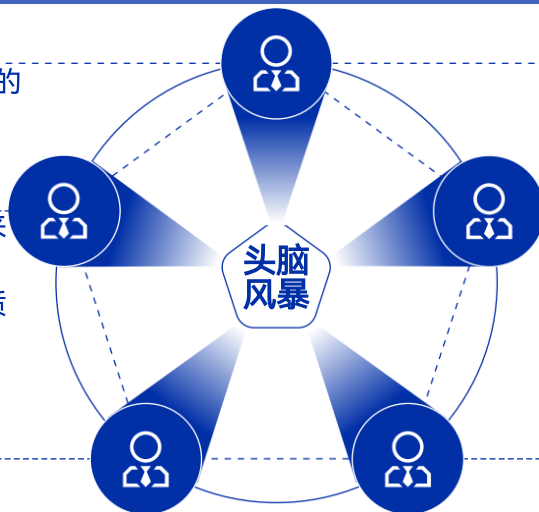
 差异

假设的差异:鼓励从不同视角带来思考的多样性。

人员的差异:参与者背景避免同质化,尽量多元化。

 发散

要有突破性创新,就要用发散思维打破固化思维。



 围绕主题

围绕主题发言,当成员偏离主题时,主持人要及时拉回来。

 限制时间

整个发言时间要提前规划控制,避免讨论变成闲谈式的过程。

 延迟评判

对每个成员的即时发言,都不能施以对错好坏的评价。

流程

会前准备

- 目标:具体问题,明确目标。
- 时间:开始时间,过程时间。
- 人员:参会人员,主持人等。
- 地点:参会地点,提前确定。
- 环境:安静独立,环形座位。
- 工具:白板白纸,粗马克笔。
- 资料:议题资料,详细介绍。
- 游戏:活跃气氛,放开思维。

头脑风暴

- 话题引入
主持人用一句话讲述问题及要达成的目标。
- 确认任务
在白板中心写上任务目标或者任务关键词。
- 自由发言
人员开始踊跃发言,知无不言,言无不尽。
- 画出分支
每提出一个大方向,就从中心画一条分支。

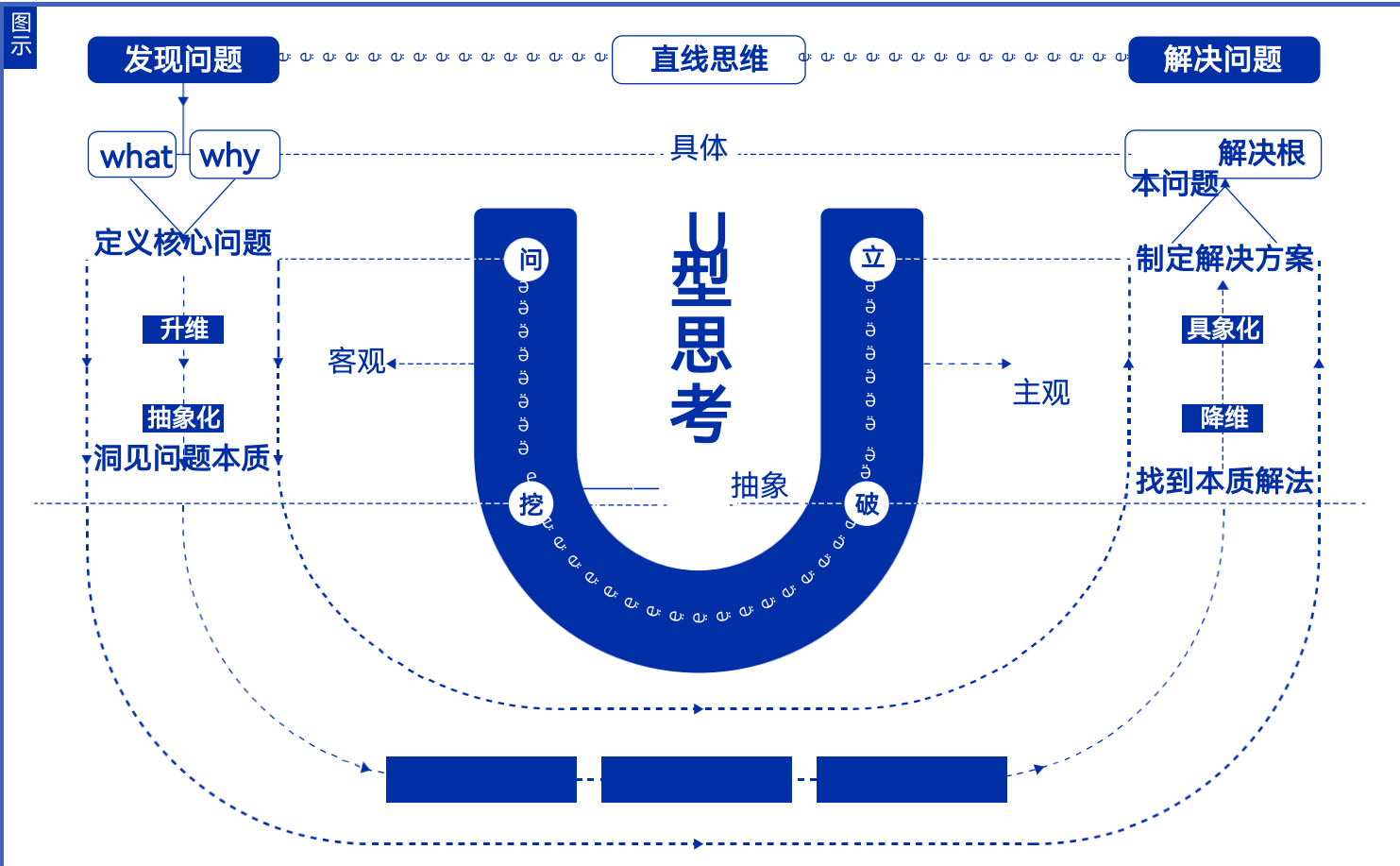
提炼创意

- 会后讨论
会后讨论每个点子的可行性,如需辩论,则互换正反方
- 选出方案
投票选择,选出2-3个方案,完善讨论,最终留一个方案。

头脑风暴的好处:打破了常规团队会议的庄重、死板、等级、沉闷、面子、办公室政治等沟通困境,能够有效解决大家在一般会议场合不想说、不能说、害怕说、不好意思说的心理压力,消灭团队沟通死角,极大地调动大家解放思想、开动脑筋、发散思维、创新创造的积极性,为解决团队面临的困难和问题贡献智慧。

008思考力-U型思考思维模型

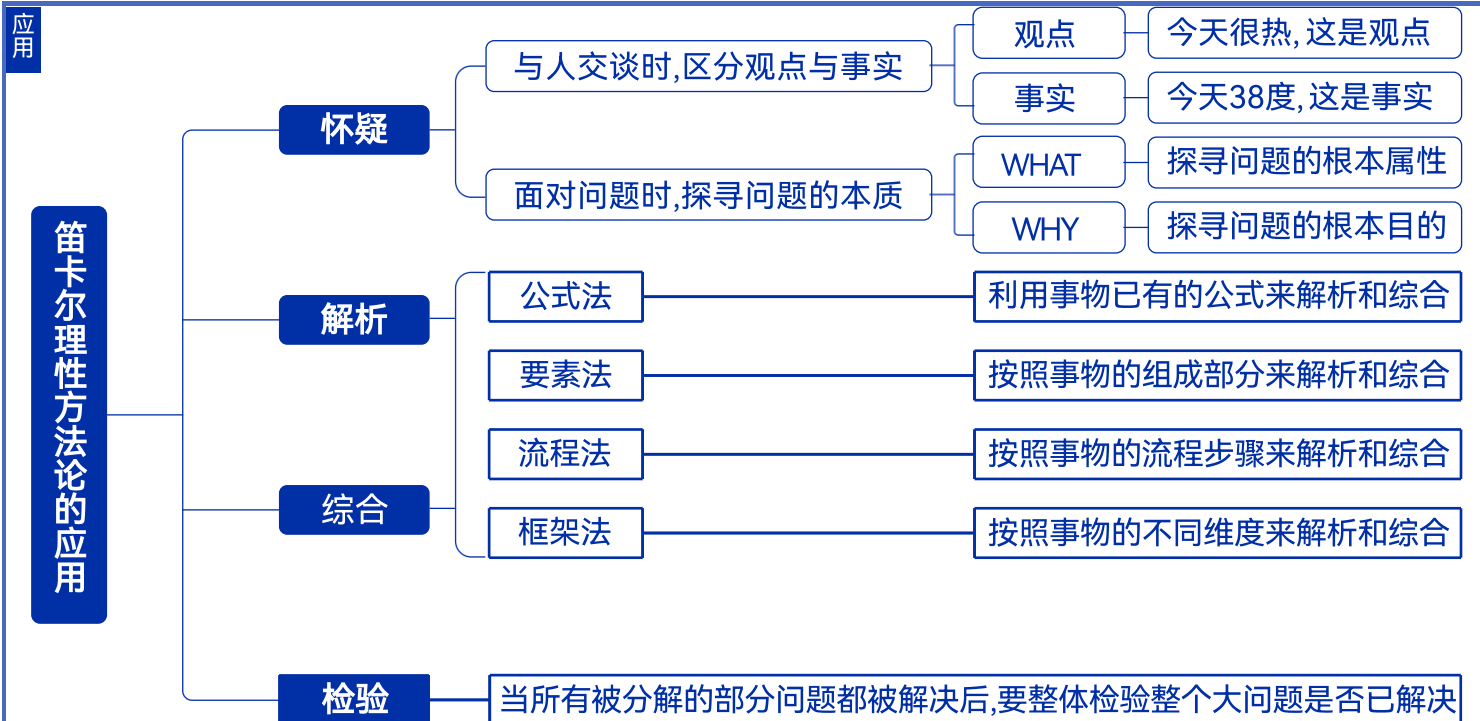
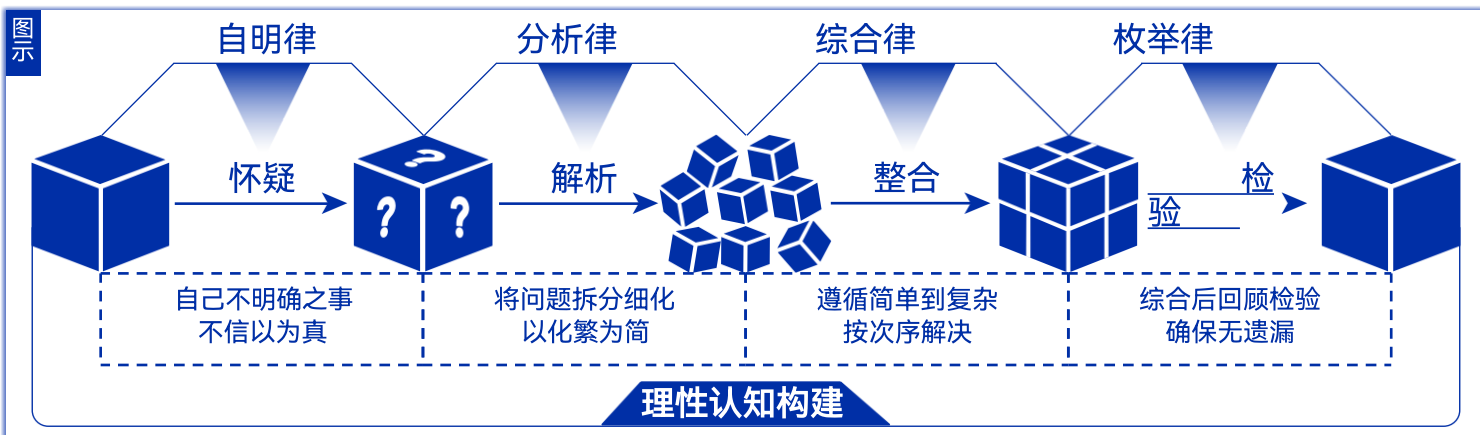
U型思考是一个找准问题、看透本质、谋定而后动的思维模型,U型思考是相对于直线思考而言的一种思考方式,直线思考的特点是遇到问题-解决问题,难以看到问题的本质,全凭经验和直觉解决问题,从而无法从根本上解决问题;而U型思考由四个步骤组成:准确定义问题、看透问题本质、找到问题本质解、从本质上解决问题;四个步骤总结为“**问 挖 破 立**”四字要诀;U型思考可以提高我们透过现象看到问题本质,从问题本质找到解决方案的能力,这样的能力就是深度思考的能力。



应用	问	挖	破	立
	用元问题提问	得出问题的本质	对问题本质的解法	本质解的落地实现
	why提问 → 发现原因 → 寻求动机 what提问 → 发现本质 → 聚焦靶心	追问法 → 主要症结 框架法 → 主要矛盾 类推法 → 主要规律 假设法	破界法 → 反其道而行 升维法 → 发现新维度 优势法 → 有风使舵满	想清楚 → 飞轮法 配资源 → 价值网法 做部署 → 画布法

009思考力-笛卡尔理性方法

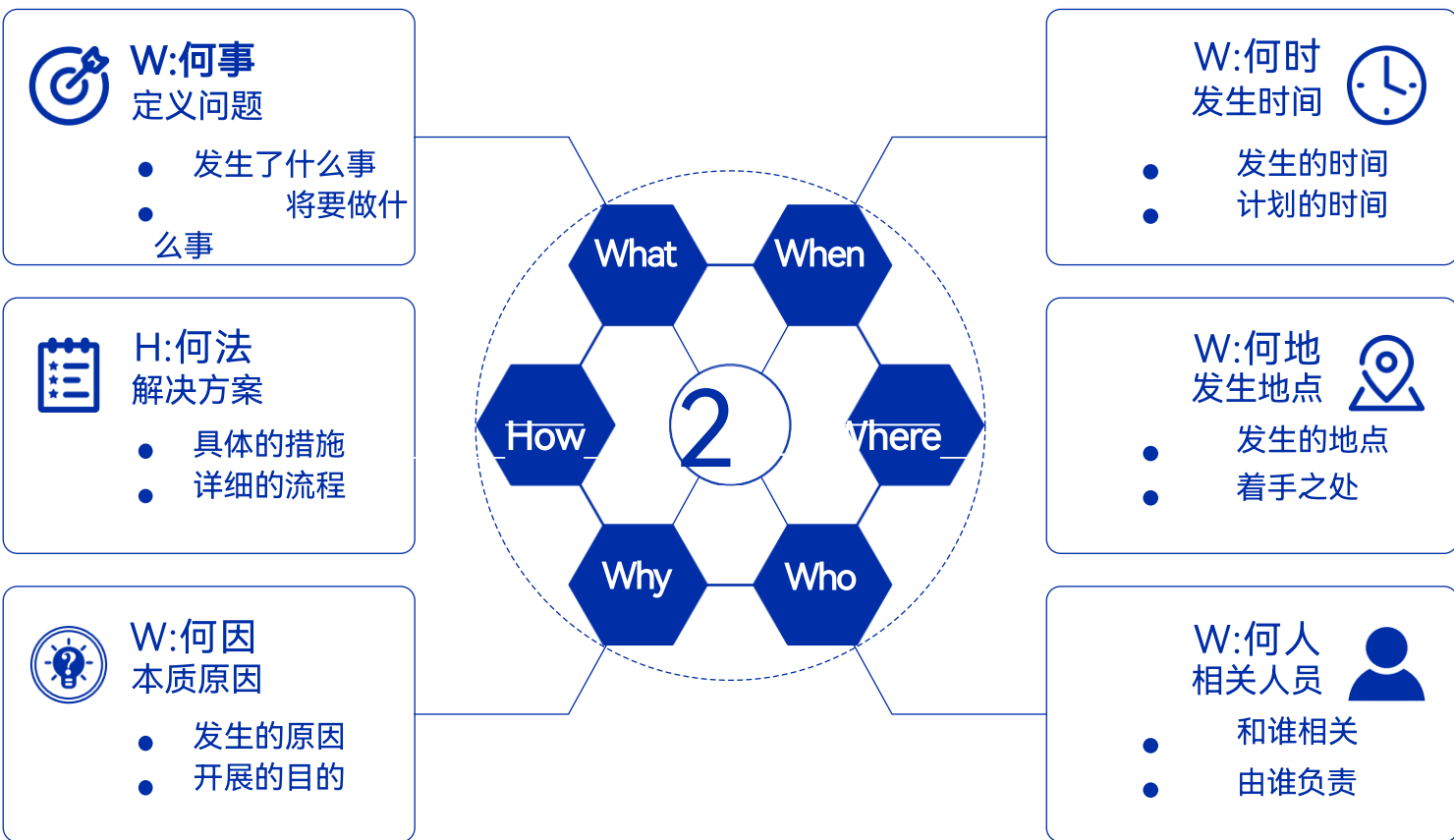
勒内·笛卡尔(René Descartes), 法国哲学家、数学家、物理学家, 近代哲学的奠基者和唯理论的创始人, 也是解析几何的创始人; 在其学术自传《**谈谈方法**》中阐述了他寻求真理的思维历程, 探讨了哲学、纯科学等诸多问题, 其中有一条关于**理性方法论**的基本原则贯穿始终, 成为全书精华, 也使该书成为传世经典; 四条原则是: 凡是我未能明确认识到的事物, 绝不当成真的接受; 将难题分成若干个简单的部分来处理; 思想必须从简单到复杂; 时常进行彻查, 确保无遗漏。



※ 对于笛卡尔方法论原则需要辩证的理解, 比如, 我们需要批判精神, 但是也不要掉入怀疑主义陷阱; 我们拆分问题, 逐一解决再组合, 可能更适用于机械性物体的问题解决, 机械性的相加并不能解决复杂的系统性问题, 因为综合的方法对部分之间的相互作用研究不透。

010思考力-5W1H分析模型

5W1H分析法也称六何分析法,是在1932年由美国政治学家拉斯维尔最早提出的“5W”传播模式上进化而来;5W1H是一种思考方法,也可以说是一种创造技法。是对选定的项目、工序或操作,都要从原因(WHY)、对象(WHAT)、地点(WHERE)、时间(WHEN)、人员(WHO)、方法(HOW)等六个方面提出问题,从而使思考的内容深化、科学化。



5W1H分析法		追问分析			
5W1H	含义	第1问(问现状)	第2问(问原因)	第3问(问调整)	结论(新方案)
what	事项	什么事情?	为什么是此事?	能否不做此事?	最终事项
when	时间	什么时间?	为什么是此时?	能否改变日期?	最终时间
where	地点	什么地方?	为什么是此地?	能否更换地点?	最终地点
who	人员	哪些人员?	为什么是此人?	能否更换人员?	最终人员
why	目的	什么原因?	为什么是此因?	能否有新理由?	最终目的
How	措施	什么办法?	为什么是此法?	能否有新措施?	最终措施

011沟通力-非暴力沟通模型

非暴力沟通方法是著名的马歇尔·卢森堡博士发现了一种沟通方式,具体内容呈现在他的书籍《非暴力沟通》中,在人与人交流的过程中,总是有意无意的充满着语言暴力,比如指责、嘲讽、否定、说教以及任意打断、拒不回应、随意出口的评价和结论,这些语言暴力使得人们之间变得冷漠、隔膜、敌视;但是遵从非暴力沟通的方法来谈话和聆听,就能使人们突破那些引发愤怒、沮丧、焦虑等负面情绪的思维方式,使人们情意相通,和谐相处,用不带伤害的方式化解人际间的冲突。

■ 陈述事实-不带评判

- ✓ 事实:你今天迟到了30分钟。
- × 评判:你是一个不守时的人!

■ 提出请求-而非命令

- ✓ 请求:想让对方做什么(要具体,且注意语气)。
- × 命令:想让对方不做什么(含有否定)。



■ 表达感受-而非想法

- ✓ 感受:你迟到了30分钟,我很着急。
- × 想法:约会也能迟到,你根本就不在乎我!

■ 表达需求-而非要求

- ✓ 需求:我希望我们能准时约会。
- × 要求:你能不能不要迟到?

■ 使矛盾产生的四个暴力沟通方式

道德评判	进行比较	回避责任	强人所难
用自己的价值观评判别人,凡是不符合自己价值观的就是不对的。 你太自私了! 你太懒了! 你太让人失望了! 你太没用了!	将对方与他人比较,使对方自尊心受到极大伤害。 你看别人家孩子... 你看别人男朋友... 你看别人家老公... 你看别的子女...	淡化本应承担的责任或推卸给他人,让别人失去对你的信任。 这能怨我吗? 我有什么办法,都是...? 我妈让我做的,不是我! 跟我有什么关系?	将个人意愿强加于他人身上,并可能伴随着威胁。 你能不能听我的? 我都是为了你好! 你这有什么意义? 你不这样做,我就...

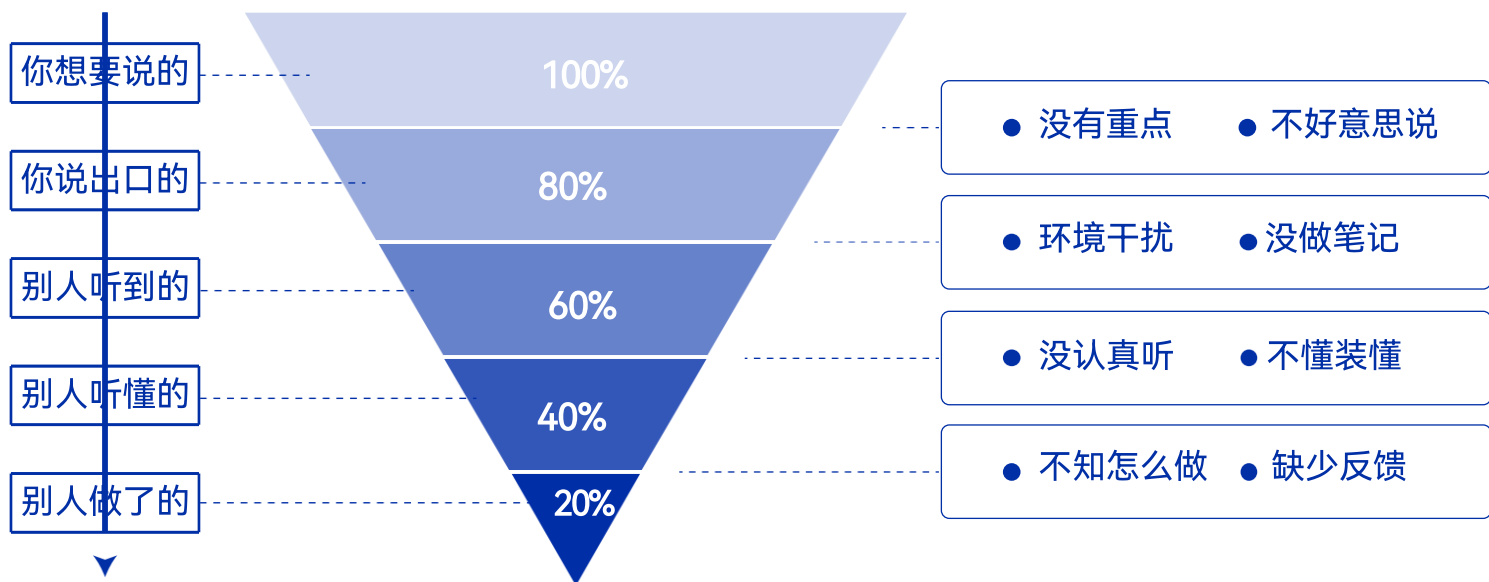
■ 有效沟通的四大基础

听	听对方事实与观点	看	关注对方眼神语言	说	给对方恰当的回答	做	开放的肢体语言
	听对方需求与目的		关注对方表情语言		鼓励对方继续倾诉		不轻易打断对方
	听对方的语言暗示		关注对方肢体语言		尊重对方立场观点		专注于对方诉说

012沟通力-沟通漏斗效应



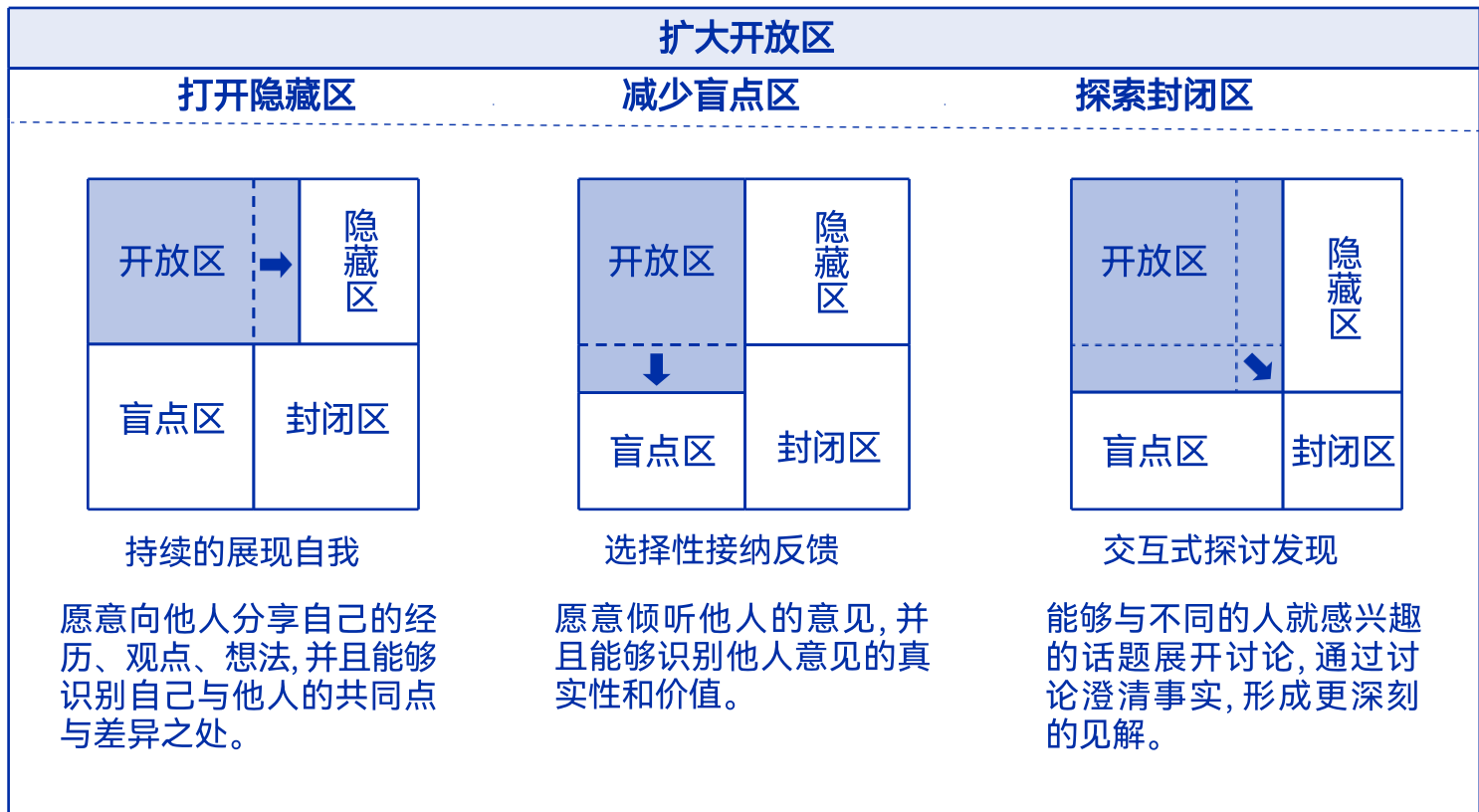
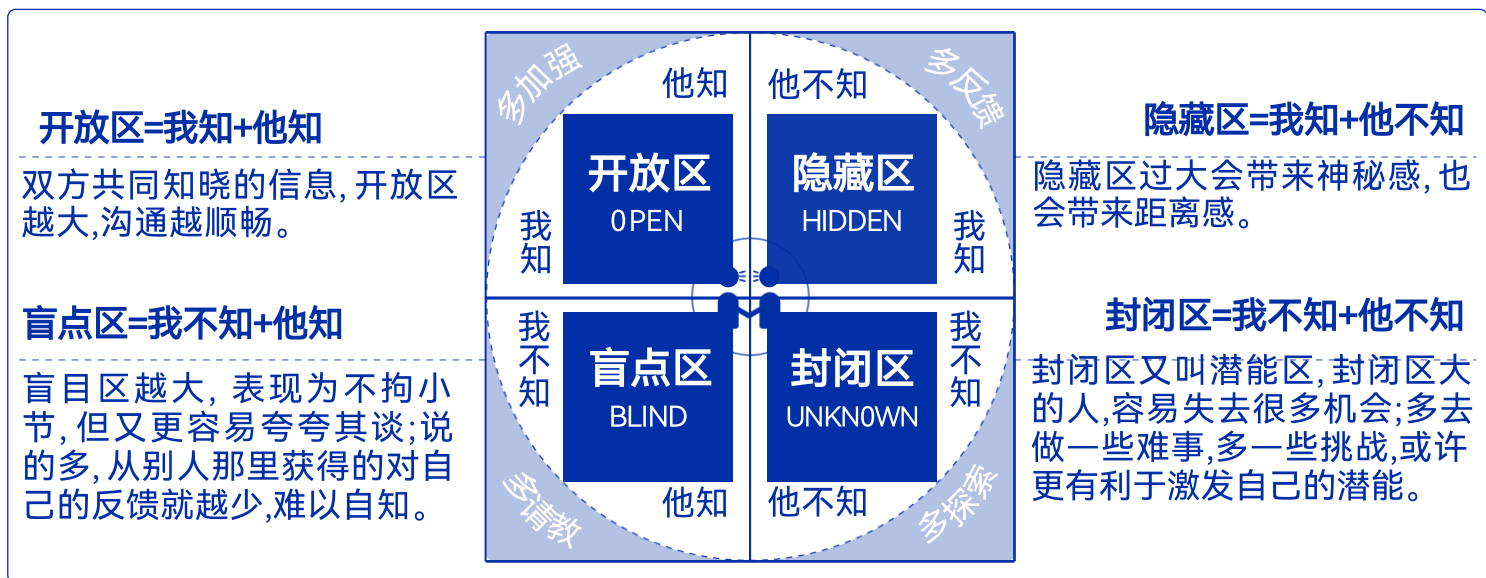
沟通漏斗是指在沟通过程中,传达的信息呈现一种由完整至逐渐不完整的趋势,因为讲述者和倾听者之间有很多因素影响信息传达的效率,比如,讲述者对所讲内容的理解程度、逻辑、语言、方式以及环境的干扰等都会影响传达的准确性;再有,作为一个倾听者,是否有放低姿态,是否提前了解沟通的目的,是否做好笔记,是否能看懂讲话者的肢体语言,没懂的时候是否询问,是否思考总结,是否及时反馈,这些因素都会影响信息的传达。



音讲话者		g'听话者	
讲话前	梳理好思路	听话前	提前了解(目的)
	准备好腹稿		提前准备(纸笔)
	明确讲话目的		放低姿态(开放)
讲话时	排除干扰	听话时	排除干扰
	逻辑清晰		做好笔记
	语言简练		留意肢体语言
讲话后	重申重点	听话后	不懂就问
	话后总结		总结重点
	监督反馈		及时反馈

013 沟通力-乔哈里视窗模型

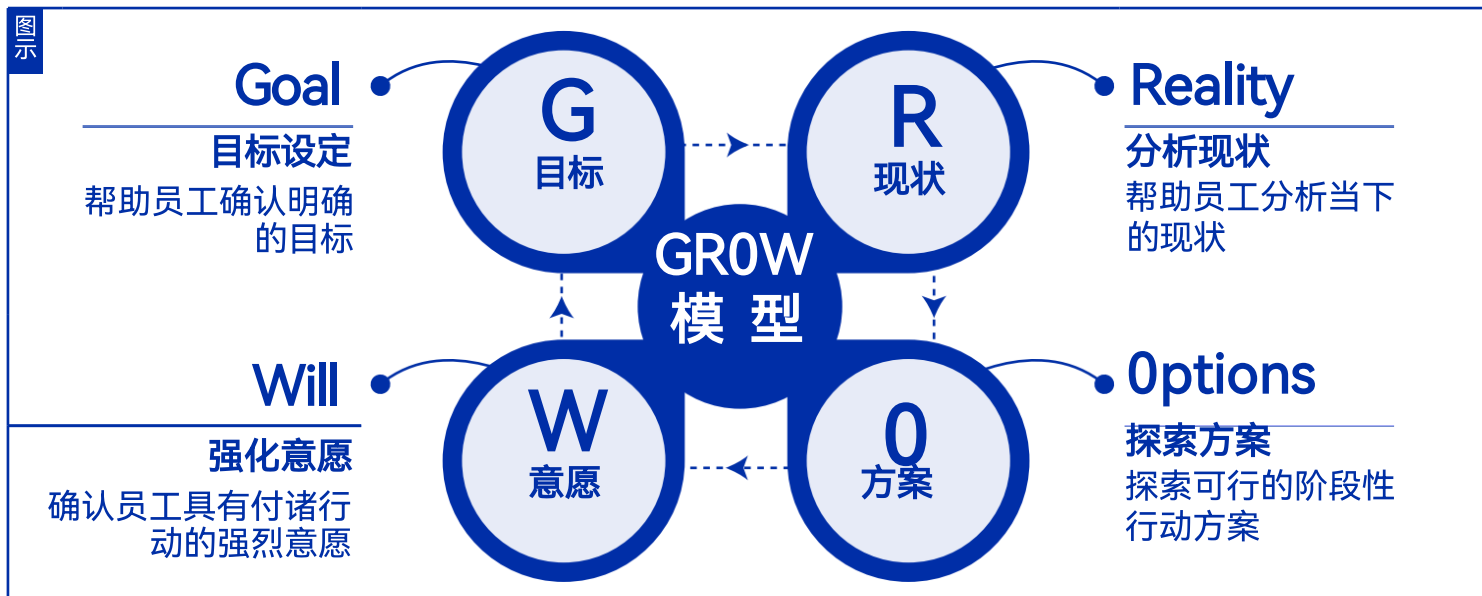
美国心理学家JoeLufthe和HarryIngam(1969)从自我概念的角度对人际沟通进行的研究,并根据:“自己知道—自己不知道”和“他人知道—他人不知道”这两个维度,依据人际传播双方对传播内容的熟悉程度,将人际沟通信息划分为四个区:开放区、盲目区、隐秘区(又称隐藏区)和未知区(也称封闭区),这个理论称为“乔哈里视窗”;乔哈里模型后来成为被广泛使用的管理模型,用来分析及训练个人发展的自我意识,增强信息沟通、人际关系、团队发展、组织动力以及组织间关系。



014沟通力-GROW教练模型

GROW教练模型由的高管教练艾伦.范恩(Alan Fine) 和格雷厄姆.亚历山大(Graham Alexander) 以及约翰.惠特摩爵士(sir John whitmore) 共同开发。GROW模型分为四部分,Goal(目标)、Reality (现实)、Option(方案选择)、Will(确认行动)。“用提问代替说教”,这样可以引导对方自己找到问题的解决方法,有效的避免对方产生抵触情绪,达到沟通顺畅,辅导有效的结果。

图示



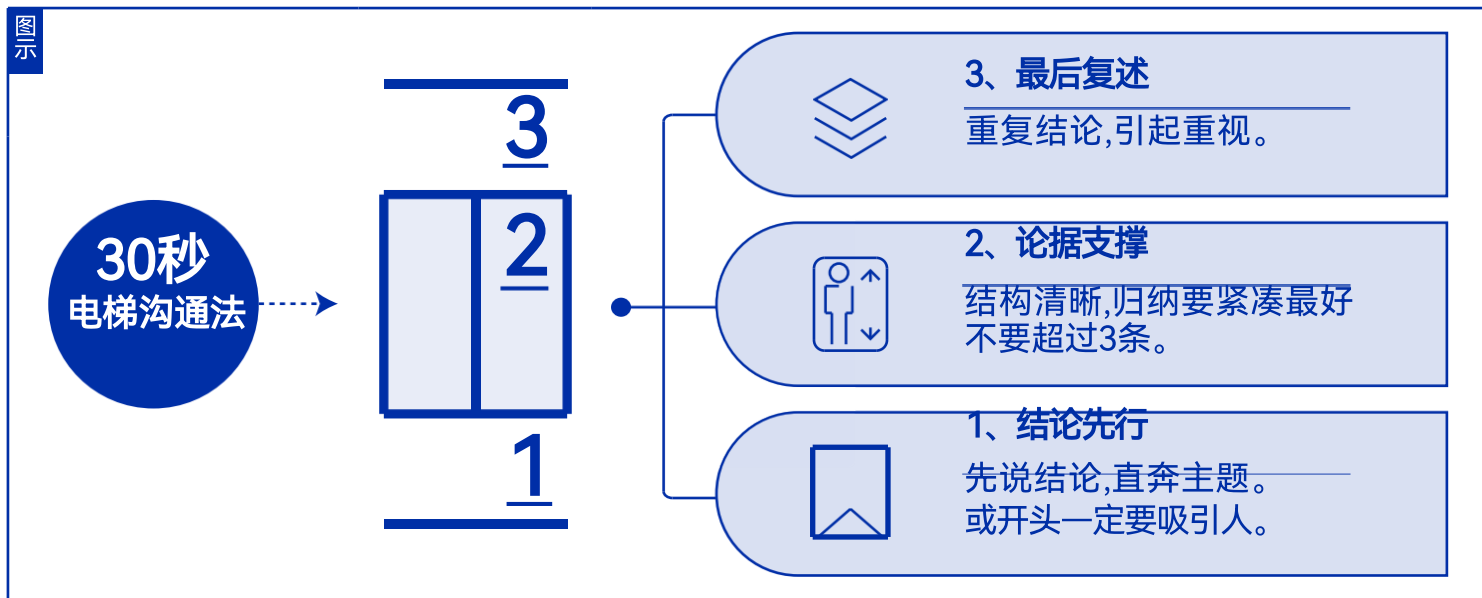
应用

G-目标	R-现状	O-方案	W-意愿
用SMART设定目标 目标要明确 具体可衡量 具有可行性 目标相关性 要有时限性	用SWOT分析现状 有哪些优势? 有哪些劣势? 有哪些计划? 有哪些风险?	用OKR制定方案 O—鼓舞人心的目标 KR—衡量完成目标关键行动	用W00P强化意愿 重申愿望 强调绩效 预判障碍 应对措施
管理者帮助被辅导者明确真正切实的目标,该目标需切合项目岗位或者企业各职能部门要求,做到有的放矢。	管理者对被辅导者进行全面的现状评估,评析方向主要为资源、客观限制、能力维度等;	管理者要让被辅导者具有更为发散的思维,选择最佳的方案,从而走向第四步。	引导被辅导者自主制定计划和所需资源;引导其提前预判风险并做提前规划;督促其短期目标、实践路径、阶段性完成情况。

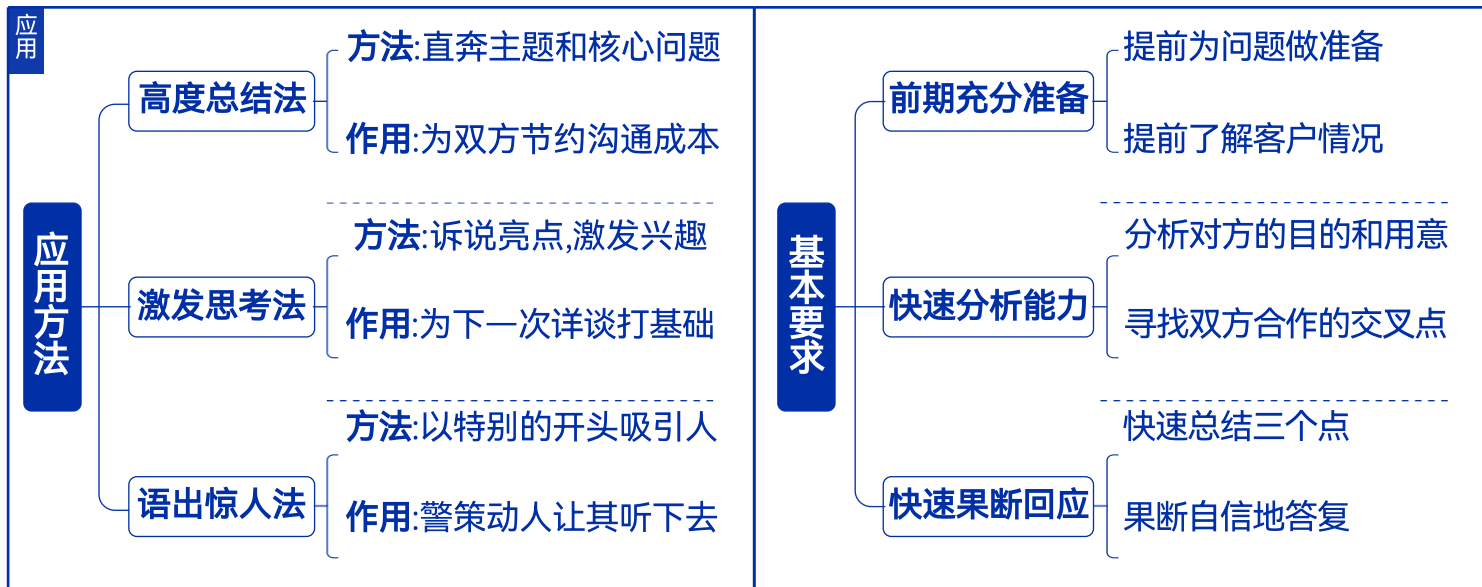
015沟通力-30秒电梯沟通法

30秒电梯沟通法最早来源于咨询公司麦肯锡,当前在很多大公司应用;其目的是要求说话人能够在最短的时间里把结果表达清楚,凡事归纳在3条以内。这种随机应变的表达能力有很多使用场景,比如向上汇报时的精短发言,或者突然遇见客户时快速打动客户的销售语言;所以30秒电梯演讲是职场人必须要掌握的沟通方法;一般来讲,**30秒电梯沟通法遵循金字塔原理结论先行论据支撑的表达方式**。

图示



应用

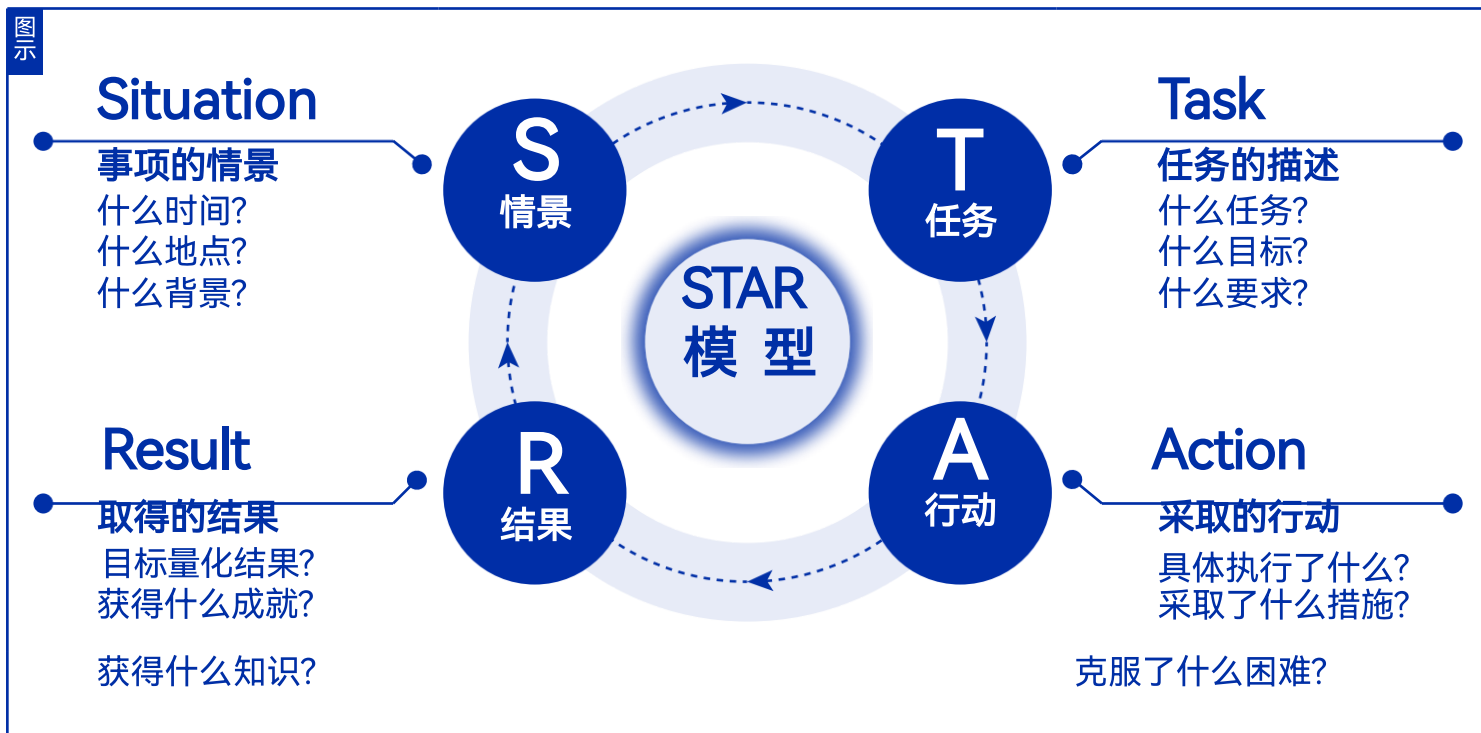


“30秒电梯法则”的核心在于,当我们对问题进行简要叙述时,要把谈论的主题以及对方关注的核心问题进行突出强调,并且迅速、有效地为对方表述,千万不能被那些无关紧要的信息所干扰;在如今快速的工作节奏中,懂得利用“30秒电梯法则”;就是懂得运用清晰、简洁、富有逻辑的内容表达自己的思想,这是极为重要的。

016沟通力-STAR面试沟通

STAR原则,是Situation(情景)、Task(任务)、Action(行动)、Result(结果)首字母缩写,此方法可用于结构化面试、简历填写、复盘等场景;STAR原则有时会被扩展为STARR原则,其中第五个步骤为反思;STAR原则也是一种常常被面试官使用的工具,用来收集面试者与工作相关的具体信息和能力;STAR原则比起传统的面试手法来说,可以更精确地预测面试者未来的工作表现。

图示



S-情景	T-任务	A-行动	R-结果
在什么情景下 该项工作是在什么样的背景下产生,以便辅助衡量该工作的含金量。	任务是什么 任务是目标的另一种称呼,是对工作完成所期待达到的程度。	具体做了什么 行动是解决问题的具体过程,比如分析问题、分解目标、采用的方法等。	取得了什么结果 最终结果与所期待达到的程度的对比,是量化的比较,并且有复盘反思。

面试者回答	按照STAR原则回答,会使自己语言更有逻辑,条理清晰,更具说服力。
求职写简历	按照STAR原则写简历,HR能快速了解你的过往经验,作出初步筛选。
面试官提问	按照STAR原则提问,能快速收集面试者与工作相关的具体信息和能力。

017沟通力-ORID焦点讨论法

ORID焦点讨论法(Focused conversation),是由加拿大文化事务研究所(IcA)开发的沟通讨论方法;具体由一名主持人引导来开展的结构化汇谈(会议、交谈)形式,每个级别都建立在之前的级别之上;ORID的意思是将提问分成0bjective(客观事实)、Relective(感受反应)、Interpretive(诠释意义)、Decisional(做出决定)四个层次的沟通方式,使用ORID焦点讨论法,能让讨论透过引导适当聚焦,以便进行更好的分析和决策。



应用	演讲培训	演讲培训过程中采用ORID来提问,以协助听众启发性思考。
	需求调研	在新产品上市后对使用者可以采用ORID询问法了解用户对产品的真实感受。
	活动复盘	通过ORID来对活动进行复盘,有利于发现问题并找到解决办法。
	个人反思	通过ORID对自己日常行为的反思,可以协助自己快速成长。

018沟通力-SCQA结构表达

SCQA模型是一个“结构化表达”工具,由麦肯锡咨询顾问芭芭拉·明托(Barbara Minto)在她的著作《金字塔原理》中介绍了该框架。SCQA的四个基本要素是Situation(情景)、Complication(冲突)、Question(疑问)、Answer(回答)。使用这个框架,您可以清晰、有吸引力和叙述性的方式构建您的信息。它对于将复杂的业务信息转换为简单易懂的格式特别有帮助。

图示



解读

S-情景	C-冲突	Q-疑问	A-答案
得了灰指甲!	一个传染俩!	问我怎么办?	马上用亮甲!
由一个事情的情景、背景、环境代入。	在该情景下遇到的矛盾和障碍。	这种矛盾和障碍体现在一个问题上。	面对问题,给出具体的解决方案。
适用范围	即兴演讲、推销产品、汇报工作、讨论方案、商业、各种媒体。		

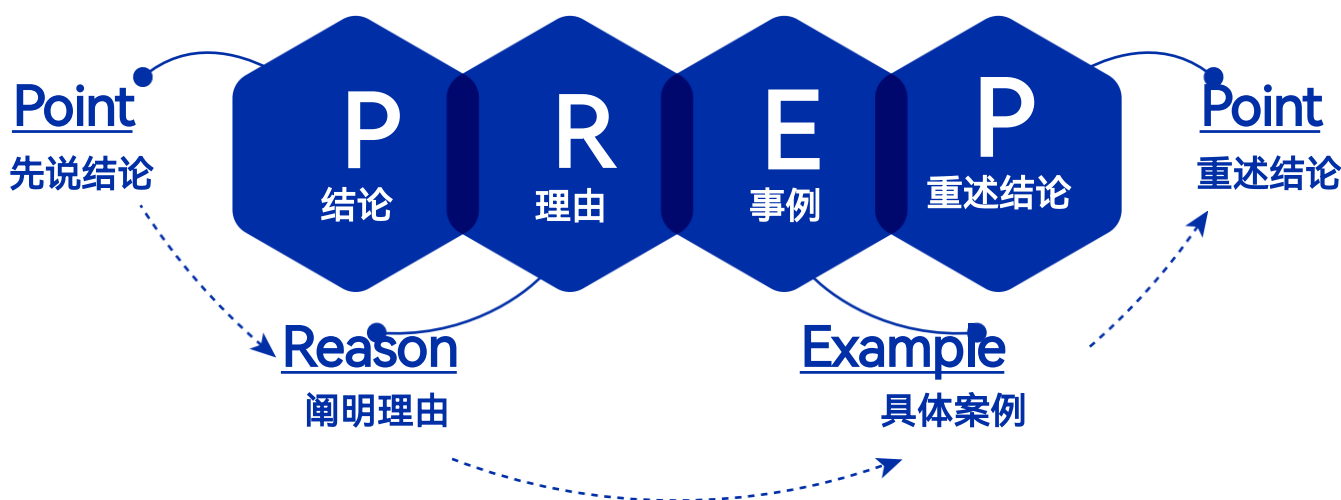
应用

衍生方法	SCA — 情景+冲突+方案	标准方式
	ASC — 方案+情景+冲突	开门见山
	CSA — 冲突+情景+方案	突出顾虑
	QSCA — 疑问+背景+冲突+方案	突出信心

019 沟通力-结论先行PREP模型

PREP 法是由美国著名演讲家博恩·崔西(Brian Tracy) 提出来的。Point(结论)、Reason(依据)、Example(事例)、point(重述结论)。结论先行,是沟通当中的黄金法则。在陈述观点时要先说结论,然后用数据化的内容来说明原因,再通过一些贴切的案例来强化印象,最后重复核心观点,完成一次完整的表达。

图示



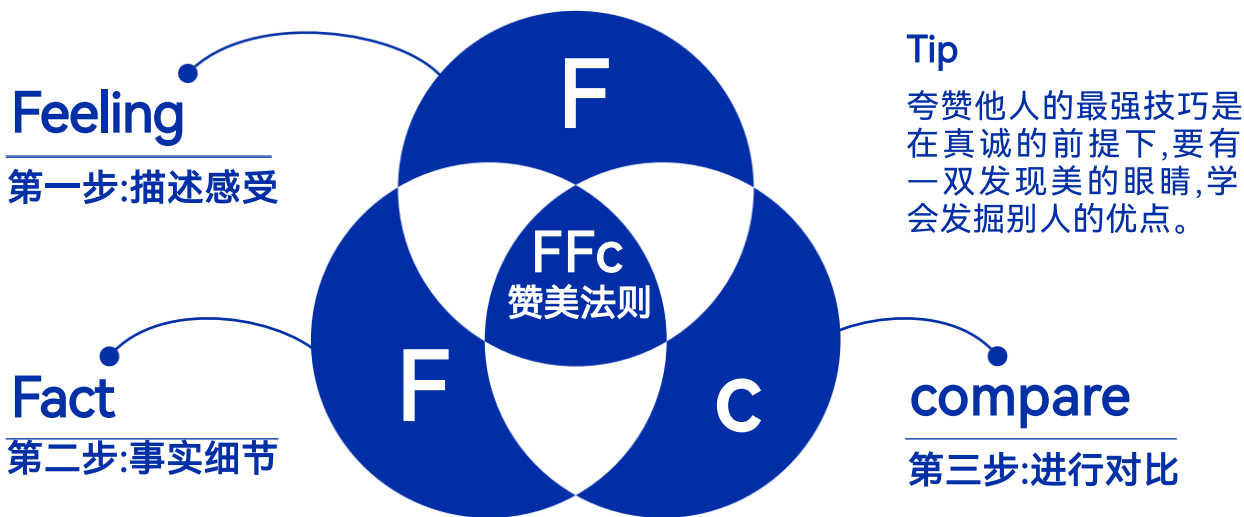
P-结论	R-理由	E-事例	P-重述结论
抛出结论 清晰表达你的结论,让别人知道你接下来围绕什么展开。	结论后的原因 介绍这个结论背后的原因,要复合逻辑,遵从客观事实。	具体案例说明 列举简单具体事例加强听者对结论的理解。	总结重申结论 重申一遍自己的结论,用以总结和强调。

例子	结论	理由	事例	重述结论
老板问你,我们要不要做小红书时。	我们要做小红书!	因为小红书适合品牌内容分享,并且小红书目前处于增长红利期!	XXX公司一个月前开通来小红书,目前已经积累了很多忠实粉丝了!	所以,我们要做小红书,并且要尽快启动!

02 . 沟通力-FFc赞美法则

0 实际沟通中的FFc赞美法则,简单易懂并且能让对方留下良好印象,赞美一个人时,先用细腻的语言来表达自我感受(Feeling),然后,再进一步通过陈述事实(Facts)证明感受并非空穴来风,最后通过一番对比(compare),来表达对对方的深度认同。

图示



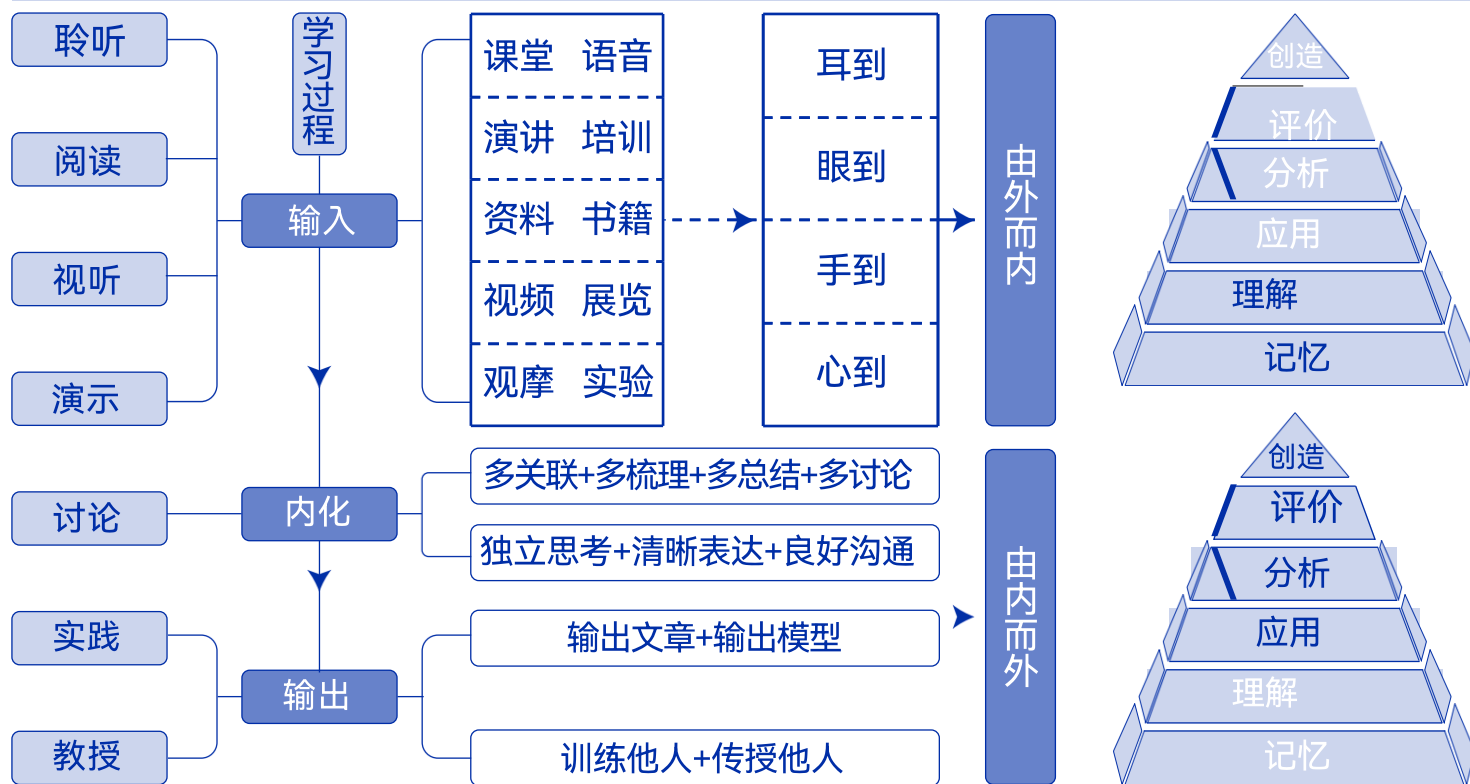
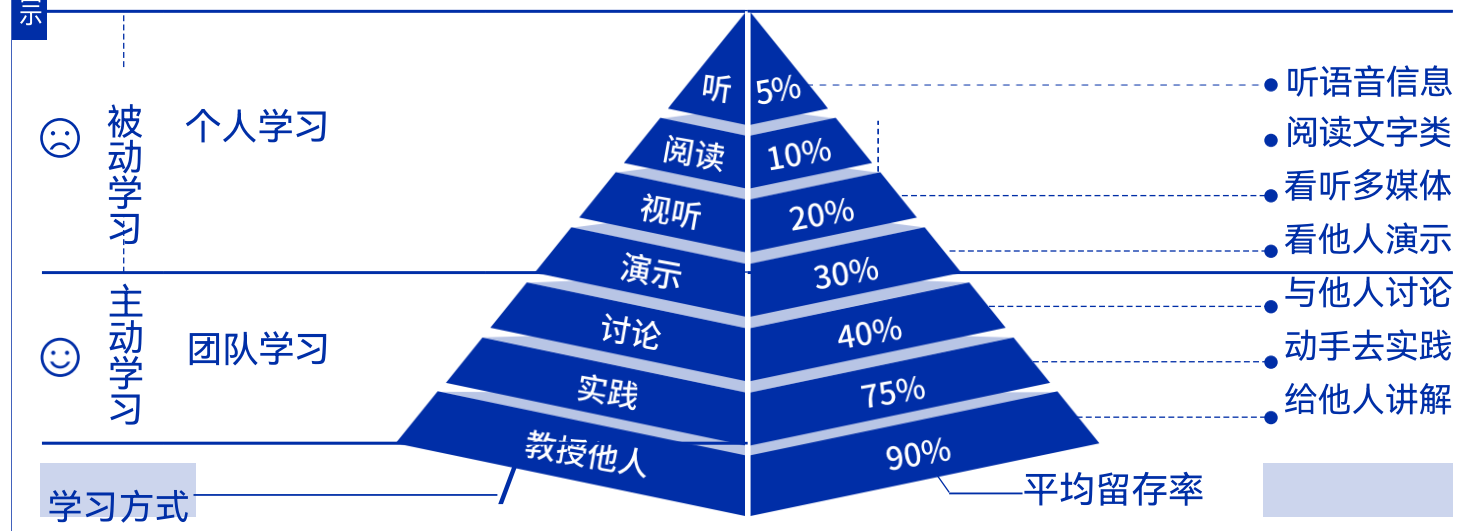
F-描述感受	F-事实细节	c-进行对比
<u>丰富词库</u> 扩充你的赞美词库,让语言变得更加丰富。	<u>发现优势/找到刚需</u> 开启优势发现模式,关闭缺陷搜索模式。或找到对方真正在意的那个点,进行重点赞美。	<u>学会对比/表达认同</u> 跟你自己比、跟他自己比、和以往比、和别人比

夸女友	你今天穿这裙子真好看,很有感觉Beautiful。(感受) 显的你腿很长、身材很好,还特别显白。(细节) 这是今年夏天,我看到你穿的最好看的裙子。(对比)
夸同事	你太厉害了!(感受) 业绩提前完成而且超过目标20%完成!(事实) 你这可比别人领先太多了!(对比)
夸领导	M总,我太佩服你了。(感受) 每次我向你请教的时候,你都能一语说到重点上,让我茅塞顿开。(事实细节) 跟你相处一年来,我学到了不少的东西。(对比)

021学习力-学习金字塔原理

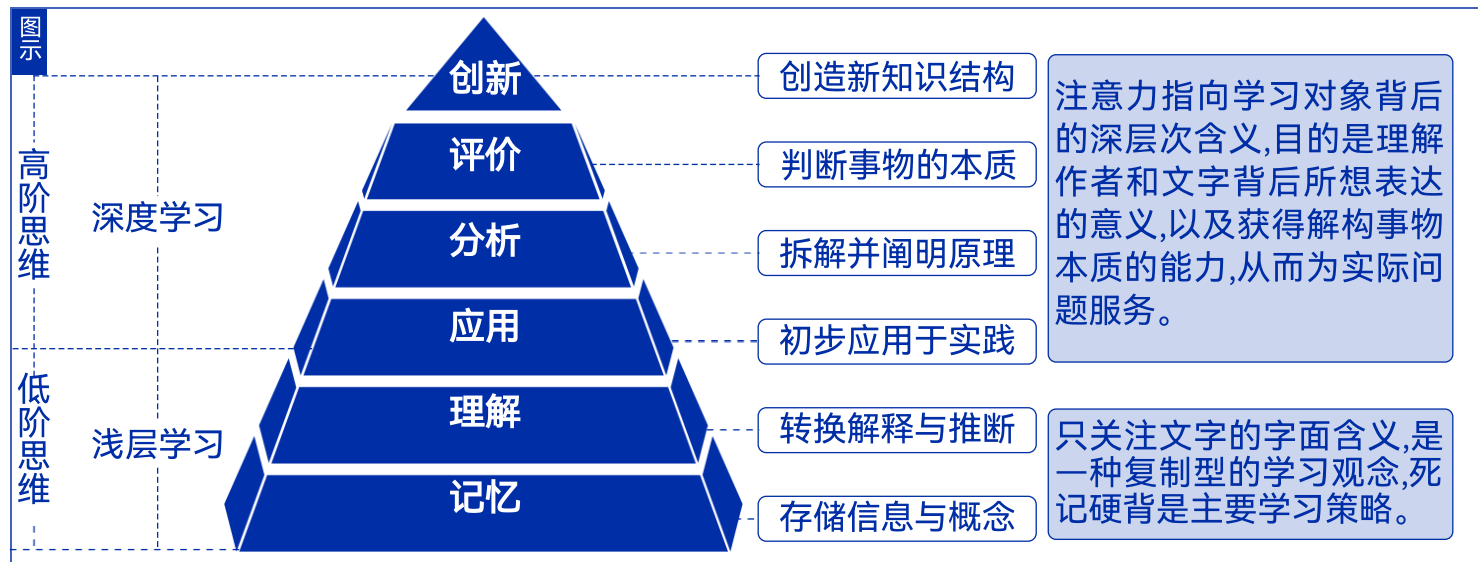
学习金字塔据传是美国缅因州“国家训练实验室”的研究成果,最早来源于美国学习专家爱德加·戴尔的书籍《视听教学法》中的“经验之塔”,之后演变成为一种关于不同学习方式使知识留存率高低的概念;该概念指出,采用不同学习方式的学习者在两周后的知识留存率对比中,听、阅读、看+听、看演示这四种被动的学习方式使知识的留存率偏低,而讨论、实践应用、教授他人这三种主动学习方式,知识的留存率比较高;由此可借鉴,当我们学习时,选择更主动的学习方式,可以使学习效果事半功倍。

图示



022 学习力-布鲁姆深度学习模型

布鲁姆深度学习模型是美国教育心理学家本杰明·布鲁姆于1956年提出,他把人认知思维目标由低到高、由简到繁分为六个层次,层层递进,这6个层级分别是:记忆、理解、应用、分析、评价、创新;其中记忆和理解属于低阶思维,这两个层次的学习属于浅层学习,浅层学习是高阶学习的基础,但又不能只停滞在这两个层次;应用、分析、评价、创新属于高阶思维,这四个层级就属于深度学习,其强调内在动机的激发,是主动探索,高水平认知的学习方式。



应用	≡ 认知分类 可以对自己的思维认知进行分类,可以觉察自己对知识的认知层面和深度。	📅 学习规划 可以对学习的过程进行合理规划,将精力分配在高阶思维区以提高学习效率。	📊 成果检验 可以对自己学习的成果进行检验,以此判断自己对知识学习的掌握程度。	👤 指导他人 可以对他人的成长进行有益指导,可以从不同层次给予他人信息和方法指导。
----	---	--	--	--

023 学习力-以教促学费曼学习法

费曼学习法源于诺贝尔物理奖获得者理查德·费曼,他提出了一种学习方法,以检验自己对知识的熟练程度;这个方法可以简化为四个单词:concept (概念)、Teach (教给别人)、Review (回顾)、simplify(简化);当我们需要检验是否掌握了某个知识时,可以将该知识讲给初学者,从讲授过程中获悉对知识掌握的熟练程度;实践证明,当你对某个知识完全掌握,就可以用简洁易懂的语言表达出来,反之亦然;费曼学习法的核心就是以教促学。

图示

明确目标

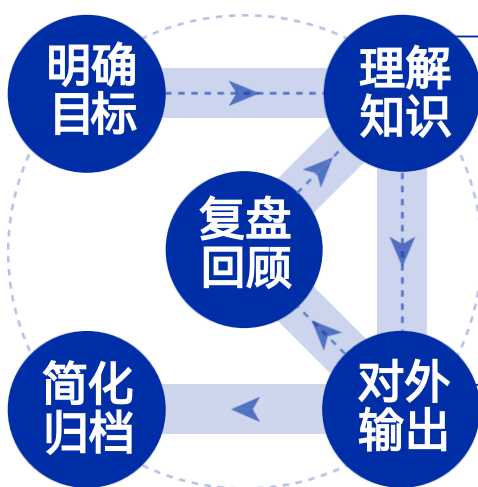
why:为什么学
How:怎么学?
what:学什么?

复盘回顾

保留+改进+停止+开始

简化吸收

形成知识晶体
制作知识模型
关联知识体系



理解知识

输入
内化

对外输出

讲出来
写出来

方法

目标

学习的目的

why:为什么学

学习的方法

How:怎么学?

学习的内容

what:学什么?



输出



写出来

文章:输出条理清晰的文章
流程:输出完整易行的流程
模型:输出逻辑严密的模型



讲出来

讲给自己:自己心里完整复述
讲给他人:讲给他人让他听懂

简化

知识晶体

总结成简单易懂的定义

知识模型

总结成逻辑严密的模型

知识体系

关联到自己的知识体系

复盘

保留好的

巩固优势

改进差的

补足短板

停止错的

即时止损

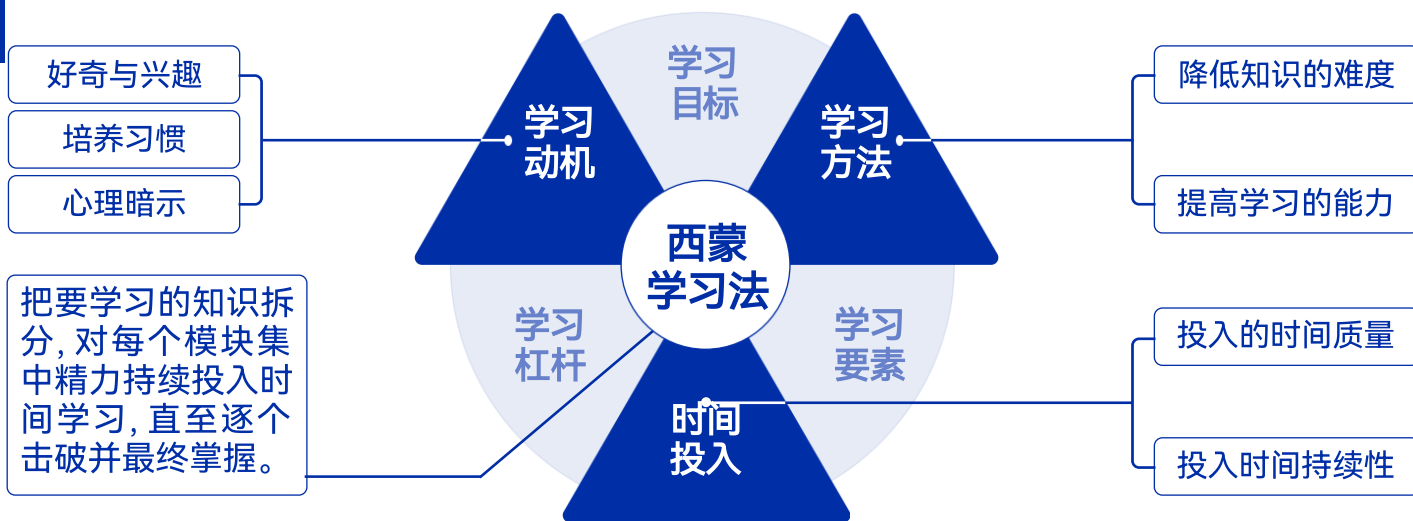
开始新的

继续推进

024学习力-西蒙学习法模型

西蒙学习法是科学家赫伯特·亚历山大·西蒙提出的一种学习方法,西蒙不仅获得诺贝尔经济学奖,还获得图灵奖等诸多奖项;西蒙学习法的核心是:积极的学习动机×有效的学习方法×必要的时间投入,通俗的解释:找到自己的热爱,对其拆分至容易学习,然后集中精力对每个拆分的学习目标持续的投入时间学习,直至全部掌握;西蒙学习法也叫“锥子学习法”;居里夫人说:“知识的专一性像锥尖,集中精力就像是锥子的作用力,时间的连续性就像不停地使锥子往前钻。”

图示



广义动量定律是西蒙学习法的底层逻辑,在正确的方向(a)上持续(t)投入力量(F),就能获得成果(MV)

$$F \cdot a \cdot t = M \cdot V$$

力量 方向 时间 质量 速度 成果

F:这里的力量可以指体力、智力、想象力、忍耐力等;
a:表示方向,指的是力量朝向何处作用;
t:表示时间,指力量在方向上作用的时间;
M:表示广义的质量;
V:表示广义的速度, MV指成果;

应用	学习动机	学习目标	学习方法	学习要素	时间投入	学习杠杆
	黄金圈法则	SMART原则	拆分+提能	四大要素	质量与持续性	四大杠杆
	为什么学 财富 自由 健康 人 事 网 书 技能 方法 思维	SMART 明确性 可衡量 可实现 相关性 时限性	化整为零 金字塔原理 思维导图 提高能力 学习方法 刻意练习	四大要素 信息 案例 练习 反馈	专注 番茄时间法 持续 长期主义 以终为始	四大要素 给予奖励 当众承诺 请教高人 提高要求

025学习力-刻意练习学习法

刻意练习是由美国佛罗里达州立大学心理学教授安德斯·埃里克森通过多年专注研究各行业杰出人才如何获得杰出表现得出的研究理论,并在其著作《刻意练习:如何从新手到大师》中有详细的论述;刻意练习是一种高效的技能提升方法,并在当下被广泛应用于学习领域,刻意练习区别于普通的练习,是一种为了获得对知识和技能更清晰更专业的心理表征的刻意活动,这种心理表征又反过来作用于我们大脑,使我们的大脑像肌肉一样得到锻炼,从而提升我们的技能和学习成果。

图示

明确的目标

目标越明确越能够有效的引导练习,可以采用SMART原则来制定目标。

极致地专注

要想取得进步,必须完全把注意力集中在任务上,可以参考心流模式。

持续地投入

首先是注意力的持续性,营造能使你专注的氛围;其次是时间的持续性,学习是长期主义行为。

即时地反馈

必须即时地知道做的对不对,不对错在哪儿,让自己知道离目标多远。

走出舒适区

学习不是简单地重复练习,而是要走出舒适区,探索困难区,要秉持“做难事,必有所得”的原则。



肌肉锻炼

大脑和人体肌肉一样,刻意练习能够锻炼大脑,使大脑的神经元突触重新连线,从而增强学习能力。

刻意



大脑锻炼

心理表征:是知识在我们大脑的反映和存在方式。

认知
地图

心像

图示

心理
语言

刻意练习可以创建更加有效的心理表征,使知识在大脑里形成长时记忆,在使用知识时随时可以调用。

应用

如何利用刻意练习成为学习高手

第一阶段:产生兴趣



好玩是最原始的动机
设法得到他人的赞扬
做出结果得到成就感
模仿强者或参与竞争

第二阶段:变得认真



需要导师的鼓励指导
获得回报来激励自我
动机由外转为内驱动

第三阶段:全力投入



寻找最好的导师指导
家庭的全力付出支持

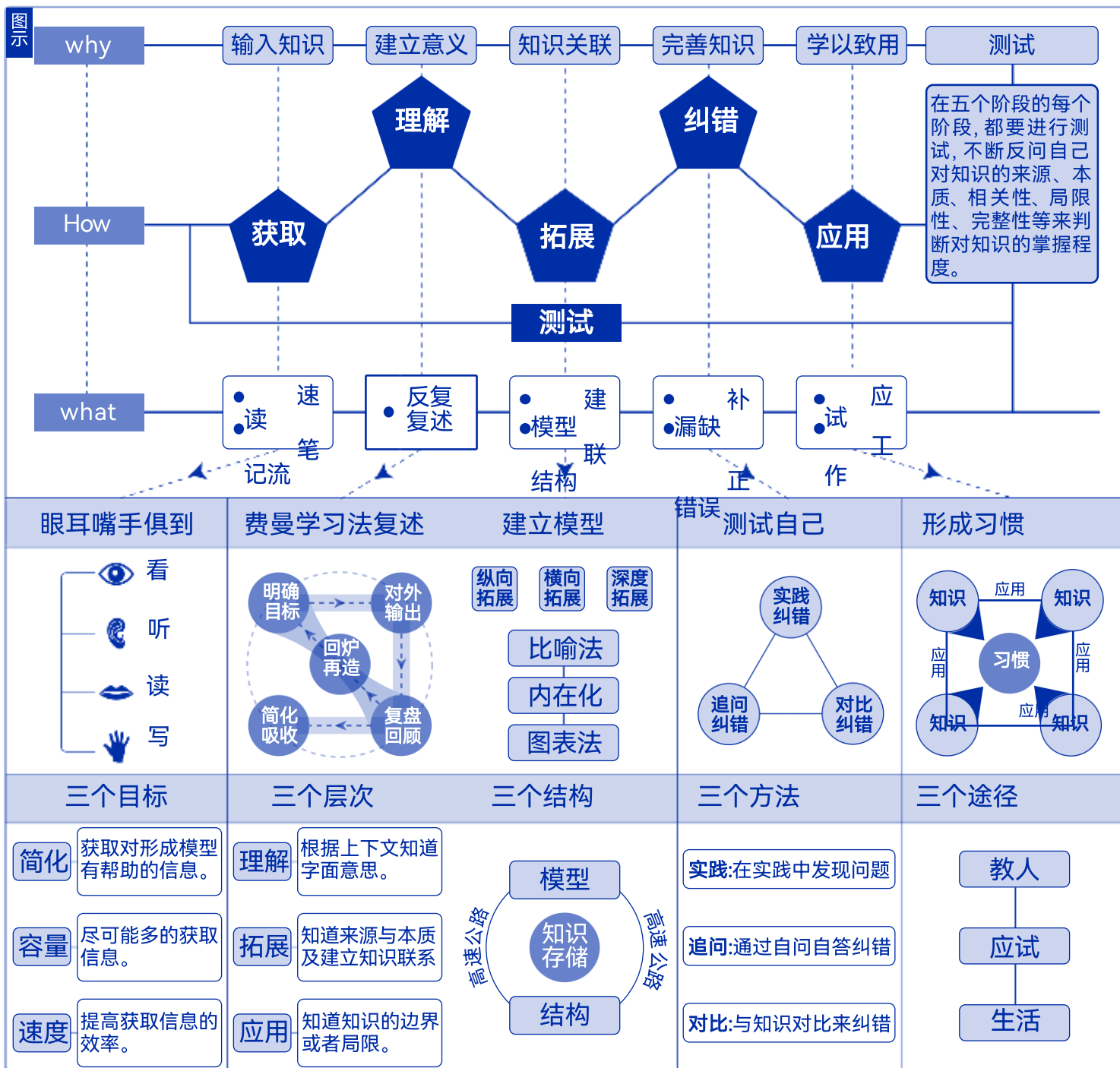
第四阶段:开拓创新



举一反三
触类旁通

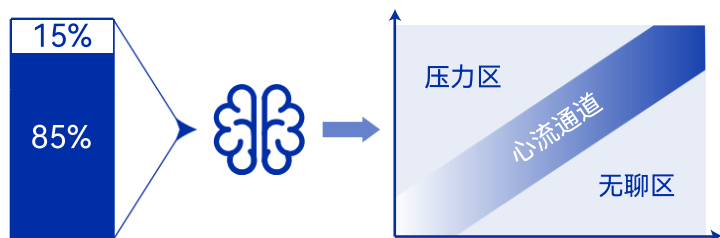
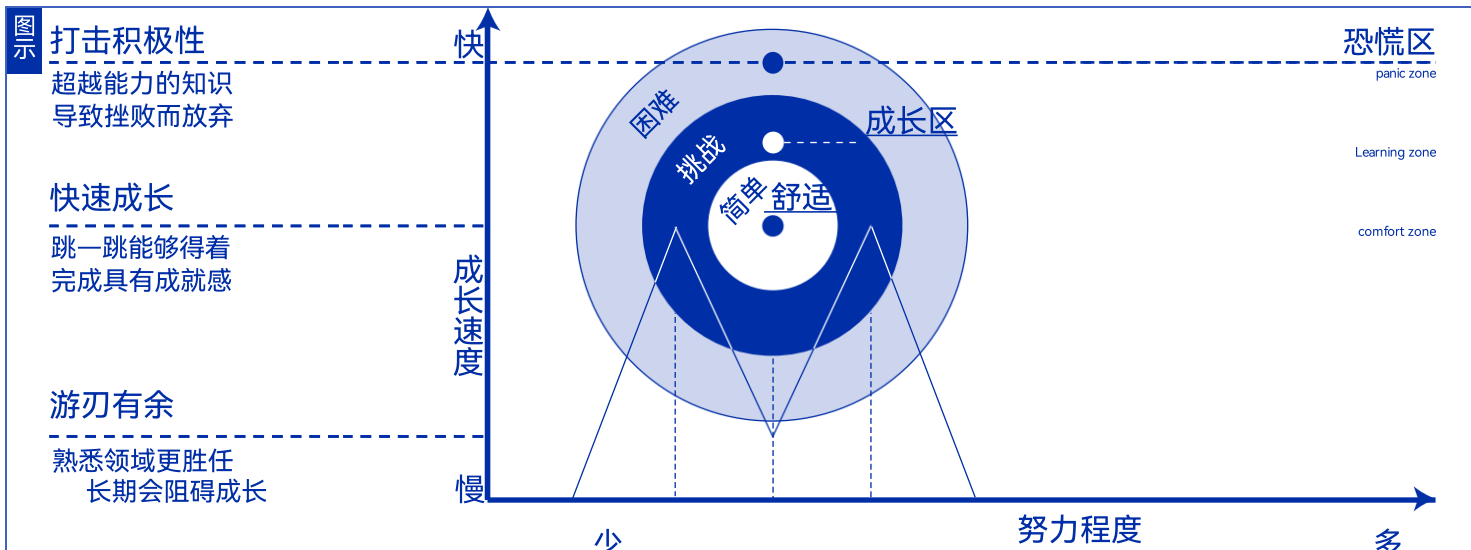
026学习力-斯科特.杨学习法

斯科特.杨学习法又叫杨整体性学习法,是由加拿大大学生斯科特.杨总结的一套学习理论,该理论来自于斯科特.杨亲身实践,在大学期间,斯科特.杨就拥有很强的自学能力,他用一年时间,就完成了其他人需要四年才能完成的麻省理工计算机科学的33门课程,他的学习方法就是整体性学习法,斯科特.杨认为,知识不是孤立而是相互关联的,知识与知识关联,知识与生活现象关联(类比);学习知识应该从关于知识的不同角度来学习,从知识的相关知识来理解,更需要在不断应用和实践中学习。

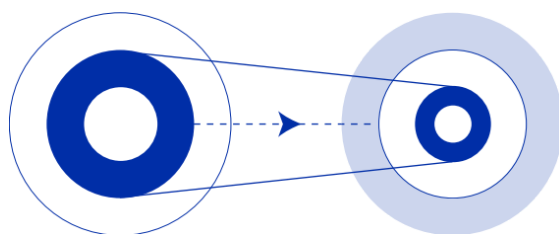


02 . 学习力-学习三区理论模型

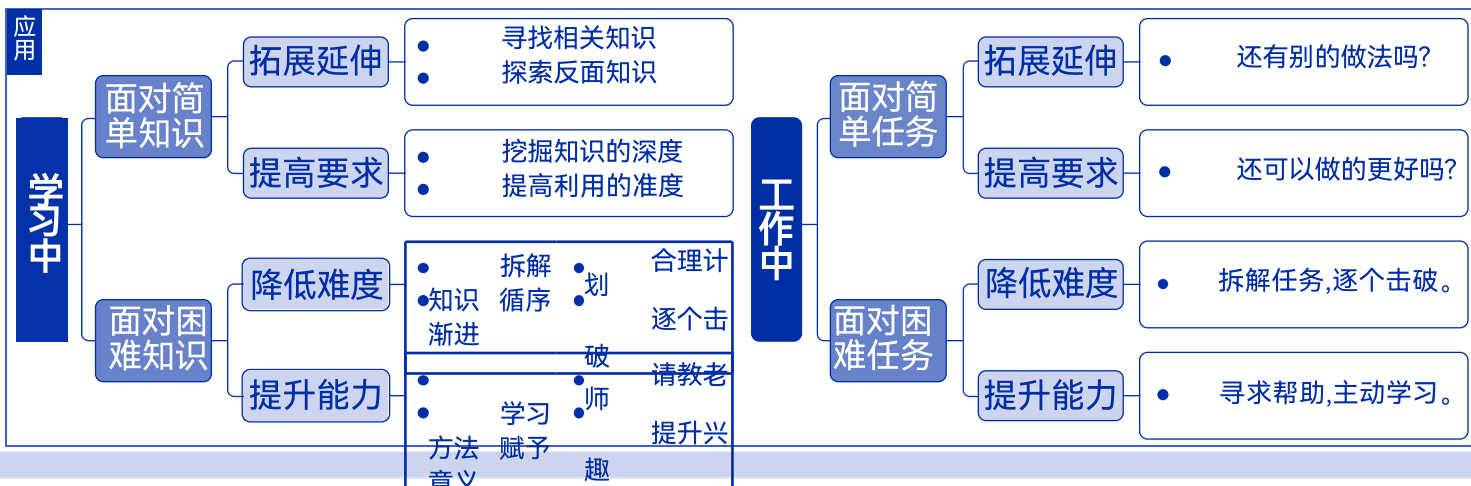
学习三区理论又被称为学习区理论,是一个在认知领域被广泛讨论的学习模型;它是由美国密歇根大学学院教授诺尔·迪奇教授提出的;简单来说,“三区理论”是把知识和技能的学习分成一环套一环的三个圆形区域,这三个圆形区域分别象征着“舒适区、学习区和恐慌区”;舒适区代表已经完全掌握的知识或熟练的技能,学习区代表具有挑战但是在合理接受范围的知识 and 技能;恐慌区代表完全超出能力范围的知识 and 技能;学习中面对三区有不同的心理状态,三个区域又会在学习的过程中相互转化。



经研究发现,学习过程中,85%熟悉的知识+15%不熟悉的知识混合着学习,对学习的提升是最明显的,也是学习中最能激活心流模式的难易配比。



随着对陌生知识的不断学习和陌生技能的不断练习,原来陌生的知识会变成熟悉的知识,变成舒适区,这时候要主动提升难度,以达到持续成长的要求。



02 . 学习力-巨人学习法模型

巨人学习法是基于“站在巨人的肩膀上”这一比喻,鼓励我们利用已有的资源和前人的智慧来加速自己的学习;我们遇到的所有问题,历史都有人遇到过,并且已经有完善的答案,只是我们不知道而已,我们不必在黑夜里独行,不必重新发明车轮;巨人学习法强调寻找领域内的专家、经典书籍、权威文章和优质课程作为学习的起点,通过吸收这些巨人的知识和智慧,我们可以将其融合并构建出自己的知识体系;这种方法有助于我们迅速构建起对一个领域的深层次理解,并避免在学习的初期走弯路。

图示

请教

领域专家

找到该领域最权威的人当面请教

阅读

经典著作

阅读该领域权威人士的书籍

查阅

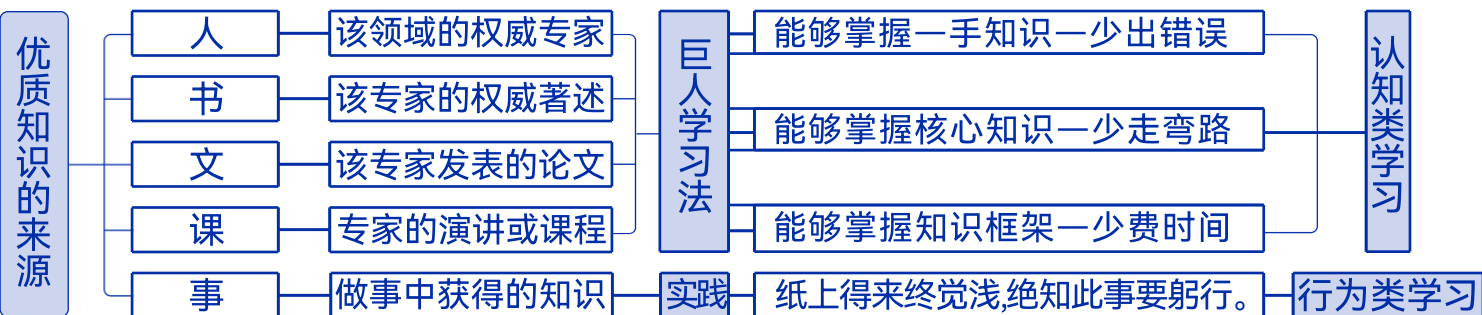
权威论文

查阅该领域权威人士发表的论文

观看

优质课程

观看该领域权威人士的演讲或课程

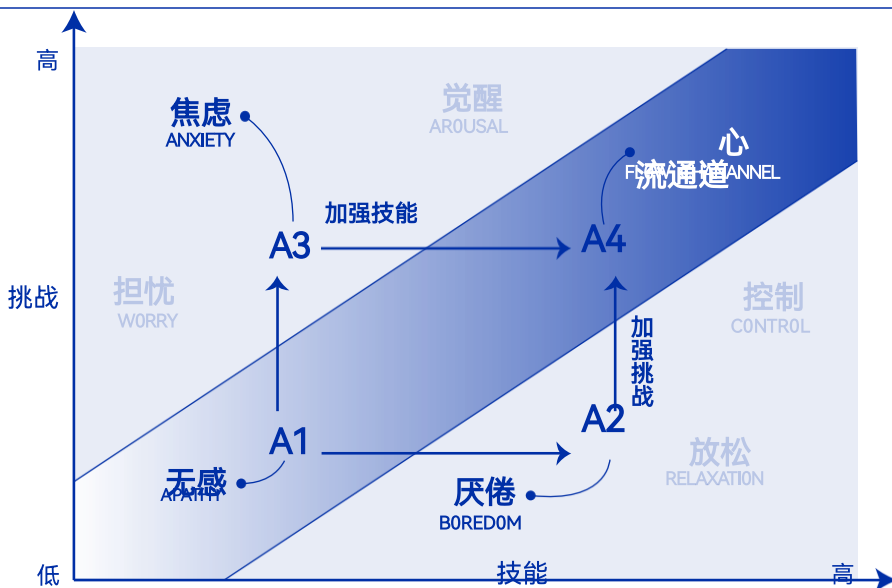


应用	第一步 找到巨人	第二步 分析知识	第三步 案例说明	第四步 输出理解	第五步 总结模型	第六步 实践应用
	【六度分割理论】 信力	【思维导图分析法】 梳理	【DIKW模型】 实证	【费曼学习法】 内化	【模型提炼法】 关联	【W00P行动模型】 践行

029学习力-心流模式思维模型

心流理论(Flow),是1975年由米哈里·契克森米哈赖在《心流:最优体验心理学》书中所提出的心理学概念;心流是意识和谐有序的一种状态,即一个人**完全沉浸(专注)**在某种活动当中,**无视其他事物存在的状态**;这种体验本身带来的喜悦,使人愿意为之付出;事实上,只要情况足够复杂并且能激活高挑战与高技能,大多数日常活动都可以带来最佳体验(心流的另一个名称);关于心流的问题**不仅在于如何让它发生,还在于如何管理它;用它来改善生活,但在必要时能够放手。**

图示



• 有益的心流

例如:阅读、写作、学习、运动、跳舞、登山、下棋等。

• 危险的心流

例如:赌博、游戏等,让人容易上瘾沉迷。必要时要学会放手。

解读

精神熵	心流	焦虑/厌烦 → 心流
		感到焦虑时,是挑战超过了技能,只有增强技能,才能获得心流。
当能力与所做事情的难易程度不匹配时,内心就会失去秩序。	内心从无序到有序。	感到厌烦时,是技能超过了挑战,增强挑战就可获得心流。

应用

明确学习目标	即时获得反馈	匹配难度	专注
	- 输出成果 - 阶段性复盘 - 寻找优秀的导师 - 指导沟通讨论		- 全神贯注做一件事 - 安静的学习环境 - 借助时间管理工具 - 充分的休息 - 良好的饮食习惯 - 冥想

03 . 学习力-sQ3R阅读学习法

0 SQ3R学习法是1946年由[美]教育心理学家弗朗西斯·罗宾逊设计的一套有效阅读方法,并体现在他的著作《有效的学习》中,也叫五步阅读法;SQ3R是英语Survey, Question, Read, Recite, Review五个词的首字母,分别代表“浏览、发问、阅读、复述、复习”五个学习阶段;SQ3R阅读法主要用于精读课文,也广泛适用于各类学习阅读,是一个帮助以阅读为主要学习方式的人群提高阅读质量的学习方法。

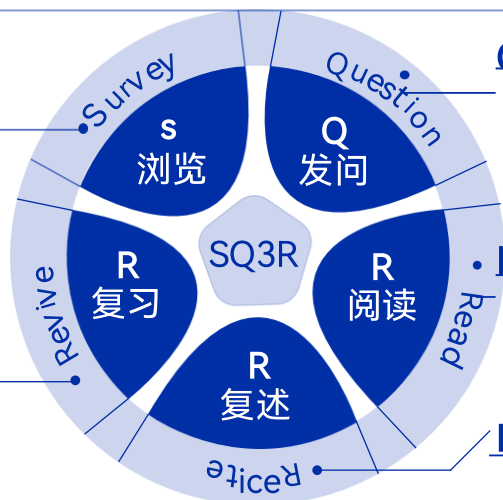
图示

s:浏览

- ☐ 了解全局
- ☐ 搭建框架
- ☐ 心理准备

R:复习

- ☐ 巩固记忆
- ☐ 温故知新



Q:发问

- ☐ 提高阅读兴趣
- ☐ 提高阅读效率

R:阅读

- ☐ 找到问题答案
- ☐ 与旧知识联结

R:复述

- ☐ 重点回忆
- ☐ 总结成为模型

WHY(目的)	HOW(方法)	WHAT(具体做什么?)
s 浏览 了解书大致背景和主旨;对整书的结构有大致地了解;调动已有知识,为阅读提供基础。	快速通览,不在具体内容停留。	纵览全书的目录、前言、摘要、章节划分、插图、表格、注释、参考文献等。
Q 发问 带着问题阅读,可以提高阅读兴趣;带着目的阅读,可以提高阅读效率。	了解对书中知识的盲点,围绕盲点提出问题,带着目的去阅读。	作者想表达什么?我是否认同?是否可证明?我想获得什么?我有什么难点?
R 阅读 找到问题的答案;保存知识印象,与旧知识产生联系,完善自己大脑知识树。	从头到尾完整阅读书的重点,难点,要求眼到、口到、心到、手到。	圈重点、难点;写批注、心得;勤思考、延伸;多关联、内化。
R 复述 检查学习效果,查漏补缺,形成知识联结。	自问自答,尽量组织自己的语言,回忆重点,避免原文背诵(可以使用费曼学习法)。	回忆背诵; 阅读小结; 提炼模型。
R 复习 巩固记忆,温故知新。	梳理书本重点知识脉络(可以使用思维导图)。	在复述后复习,及时查漏补缺;读完此书后的几天,复述回忆。

031 规划力-一个人商业模式画布

商业模式画布出自亚历山大·奥斯特瓦特的书籍《商业模式新生代》，是用来描述和分析企业或组织如何创造价值、传递价值、获得价值等基本原理的工具，也是描述商业模式、评估商业模式以及改变商业模式的通用语言，它使得商业模式直观可视化，对不同的商业领域，能够给商业模式的实行计划提供灵活多变的思路；更重要的是，它可以将商业模式中的元素标准化，并强调元素间的相互作用；在当下的社会，每个人都应该把自己当成一家企业来经营，所以商业模式画布也适用于个人的事业规划。

图示

 KP重要伙伴 Key Partner	 KA 关键业务 Key Activities	 VP 价值主张 Value Proposition	 CR 客户关系 Customer Relation	 Cs 客户细分 Customer Segments
谁能帮助我？	我要做什么？	提供什么价值？	如何建立联系？	我能服务谁？
☐ 家人 ☐ 朋友 ☐ 同学 ☐ 同事 ☐ 同行 ☐ 老师 	☐ 提供产品 ☐ 提供服务 	☐ 创新需求 ☐ 性能改善 ☐ 物美价廉 ☐ 优化服务 ☐ 节约成本 ☐ 控制风险 ☐ 情绪价值 ☐ 身份成就 ☐ 节约时间 ☐ 提高效率 	☐ 上门 ☐ 门店/工厂 互联网	☐ 都市白领 ☐ 职场新人 ☐ 单身贵族 ☐ 家庭主妇 ☐ 老年群体 ☐ 享乐一族 ☐ 企业组织
 Cs成本结构 Cost Structure	我拥有什么？ ☐ 信息 ☐ 技能 ☐ 渠道 ☐ 资金 。 人脉	我该如何宣传？ ☐ 平台宣传 ☐ 线下门店 ☐ 私域社群 ☐ 销售渠道 。 官网	我要付出什么？ ☐ 时间 ☐ 资金 ☐ 精力 ☐ 物资 	 Rs 收入来源 Revenue Streams
			我能得到什么？ ☐ 销售收入 ☐ 广告收入 ☐ 租赁收入 ☐ 授权收入	

032规划力-人生价值韦恩图

人生价值韦恩图是由美国心理学家兼人生导师RichardLeider提出的概念,用于帮助人们探索和理解个人的价值观和人生目标;人生价值韦恩图基于四个核心问题:热爱、需要、金钱、技能;埃克托尔·加西亚与弗兰塞斯克·米拉莱斯在《IKIGAI:冲绳岛幸福长寿的秘诀》中提到了“KGA”理念,意为“人生的意义/价值”;为了人们能更好地理解“IKIGAI”,它通常以“韦恩图”这一可视化视觉形式来展示,人们也习惯性的把它称作“人生价值韦恩图”。



应用	热爱-喜欢做什么	需要-被社会需要的
	阅读、写作、摄影、热爱运动	有价值的内容
	擅长-擅长做什么	金钱-可获得回报
	平面设计、写作、做美食	教授摄影技巧、拍摄短视频、出版书籍、输出文章

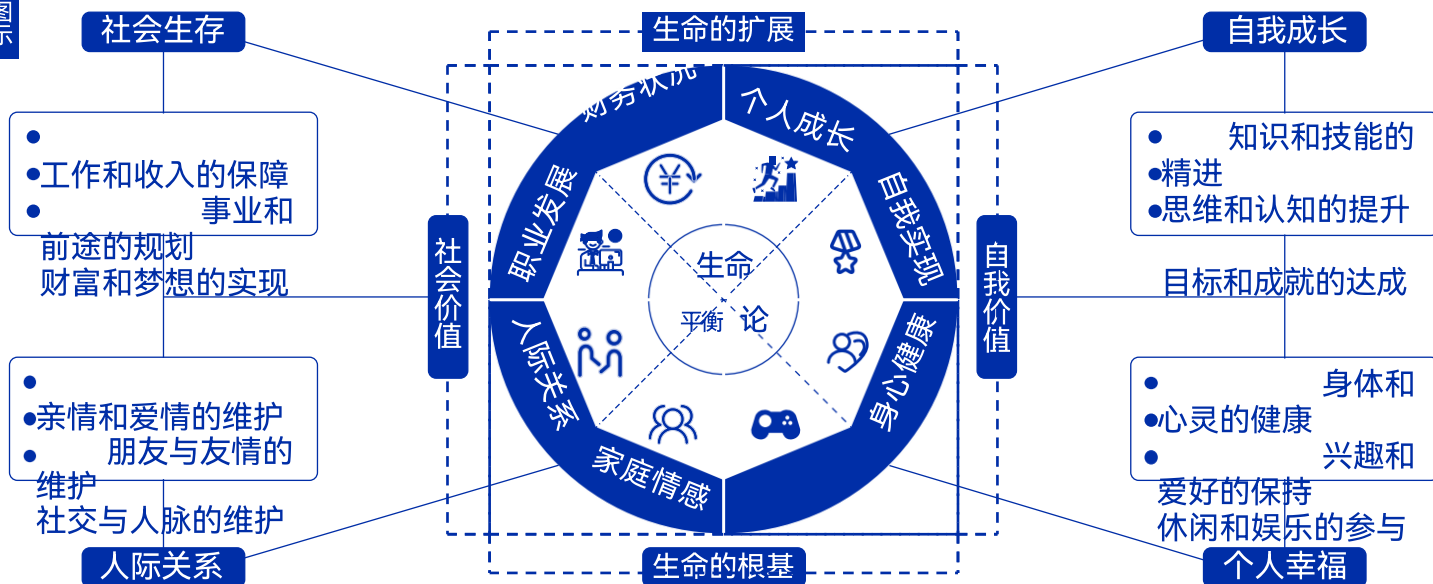
分析	激情=热爱+擅长	使命=热爱+需要	职业=需要+金钱	专业=擅长+金钱
	从事写作相关的工作 从中可以获得激情	通过写作输出有价值的内容 从中获得使命感	摄影师、短视频博主、 作家、文案策划	写作

总结 IkIGAI不是简单的韦恩图,是可以帮助你找到人生的意义/目标/价值,不必苦苦寻找IkIGAI,它就在你的身边,它可以是很简单的也可以是多维的。它可以不断调整和改变的,直到你找到你的IkIGAI,创造出更有意义和有价值的人生。

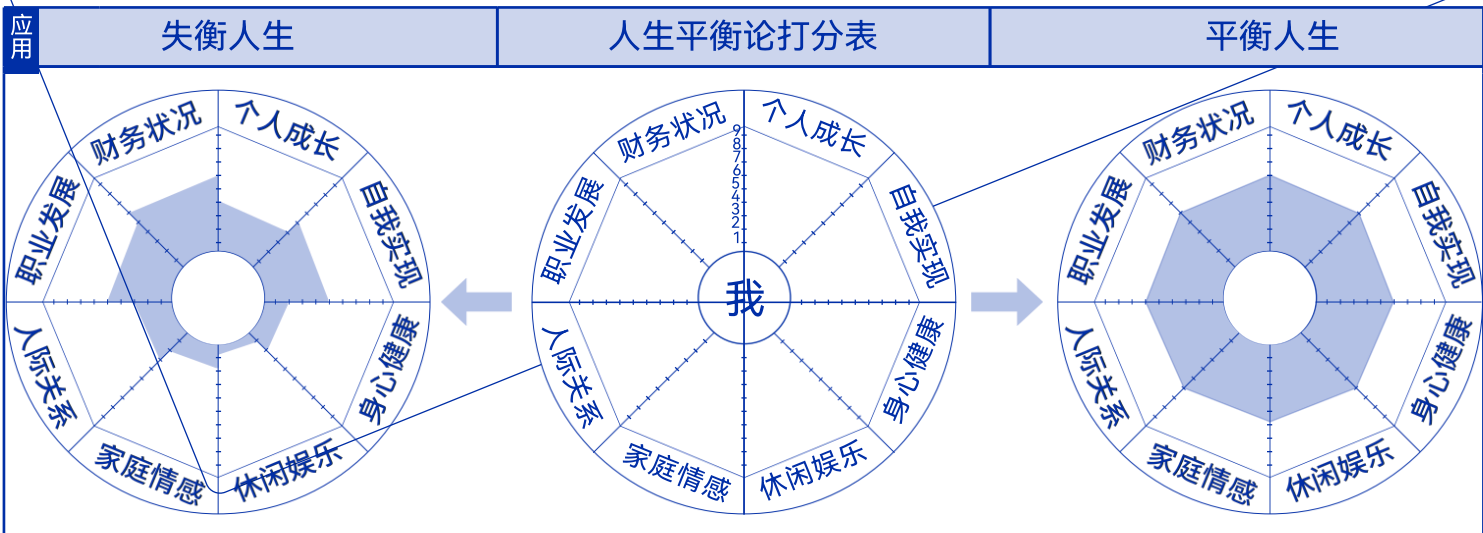
033规划力-人生规划平衡轮

生命平衡轮,又叫做生命之花,是生涯教练常用的人生规划工具;它将一个圆等分成8份,每一份对应人生的一个重要组成部分,在规划时,对自己的人生八个方面进行打分,然后将分数对应的各个轴划线连接,形成一个闭合,当分数越接近,绘制的闭合就越接近圆形,即代表一个人的人生是平衡发展的高质量状态;当分数相差过大,难以形成圆形,即代表人生失衡;平衡轮圈也说明人生发展是各个方面的相互支持,缺一不可。

图示



应用



生命平衡轮包含三层寓意

一个目标的实现需要相关方面的支持,就像一个轮子要想转动需要里面辐条的支撑一样;

生命平衡轮可以帮助自己认清当下,使得自己清晰目前这些相关方面的状态;

之所以称作“平衡轮”,还有个寓意:“高质量的生命状态,需要每个方面平衡发展。”

034 规划力-职业锚理论模型

职业锚理论也称**职业定位理论**,是职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工大学斯隆商学院、职业指导专家埃德加.H.施恩教授提出,在其领导的学院毕业生的职业生涯规划研究中演绎而成;职业锚可以分为以下几种类型:技术/职能型、管理型、自主/独立型、安全/稳定型、创造型、服务型、挑战型、生活型;职业锚理论是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果,是个人职业规划具有建设性的理论模型。

图示

技能型

追求技能成长,重视专业挑战,避免一般管理,以保留技术/职能成就。

管理型

追求晋升,倾心全面管理,以公司成功为己任。

自主型

重视自由与独立,不愿受组织束缚,愿放弃提升以保持自主。

稳定型

重视财务稳定和忠诚履职,对具体职位和工作内容并不过分关注。



生活型

喜欢能平衡个人、家庭与职业需求的工作环境。

挑战型

喜欢挑战,追求新奇,工作是实现自我突破的舞台。

服务型

坚守自己的核心价值观,如助人、安全等,不会因工作变动或提升而妥协。

创造型

希望创造自己的公司/产品,愿意为之冒险,证明自己。

个人如何使用职业锚

- 提高职业适应性,实现个人与职业融合,是搜寻或开发职业锚的基础。
- 借助组织的职业计划表,选定职业目标,发展职业角色形象。
- 培养和提高自我职业决策能力,明确个人价值倾向与需求,找到最适合的职业岗位。

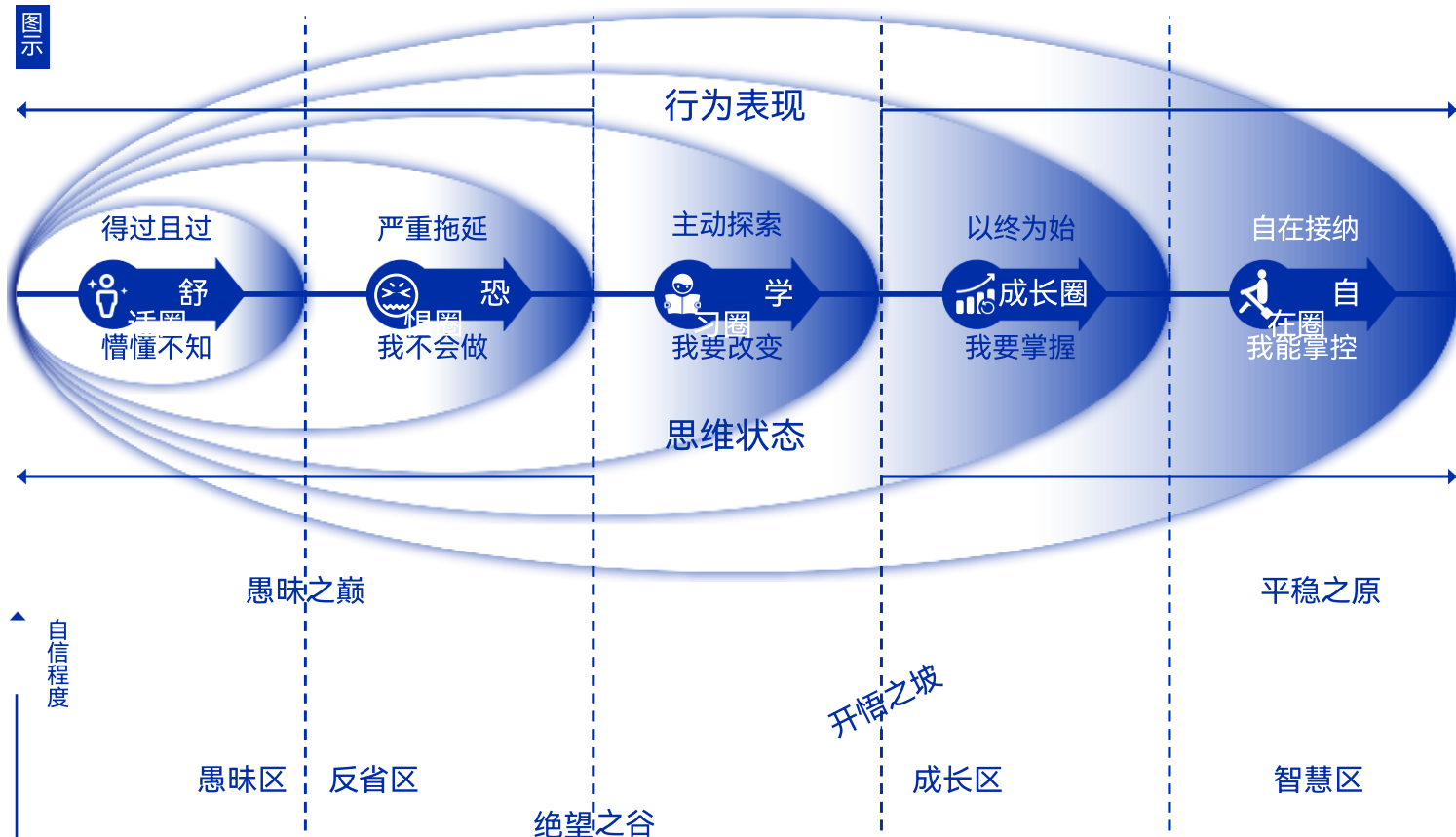
公司如何使用职业锚

- 建立岗位说明书帮助员工了解岗位详情,明确发展机会,快速找到职业锚。
- 了解员工职业锚类型,确定长期职业贡献区,并做好管理,促进员工与组织共赢。
- 建立多重职业生涯发展阶梯,为员工提供多样化的职业路径,激发潜力。
- 根据员工的职业锚类型,采取恰当的激励措施,满足员工的工需求,提升工作效率。

035规划力-成长破圈模型

1996年, 巴菲特在伯克希尔·哈撒韦的年报中提到“能力圈”概念, 其含义为通过学习和实践, 在某些领域所积累的知识, 且知道自己知道这些知识和知道自己知道知识的边界, 后经过心理学家的补充完善, 提出了成长破圈模型; 人生成长的本质就是破圈的过程, 这个圈是一个人全部认知的边界, 当我们不去探索世界, 不再具备好奇心, 不再主动学习, 就会形成一个信息和认知的茧房, 打破茧房就是破圈成长。

图示



巨婴	常人	智者		大师
不知道自己不知道	知道自己不知道	知道自己知道		不知道自己知道
无意识的无能	有意识的无能	有意识的能力		潜意识的能力
面对自己的不同阶段如何破圈？				
 舒适圈	 恐惧圈	 学习圈	 成长圈	 自在圈
正视自身不足	勇敢地去实践	大量的去学习	系统的梳理总结	回归本心,引领他人
自识力	执行力	学习力	复盘力	领导力
突破	战胜	拓展	升级	回归

036 规划力-SIGN职业优势模型

“SIGN模型”是一个用于发现个人职业优势的模型,由优势理论的创始人马库斯·白金汉在《现在,发现你的优势》一书中提出。该模型的SIGN分别是Success(成功)、Instinct(本能)、Growth(成长)和Need(需求),通过这四个部分对比个人在生活和工作中的表现情况,来发现自身的优势和隐藏能力;了解自己的天赋和优势可以帮助你更好地规划职业发展路径,提升个人价值,并在工作中找到满足感和成就感。

图示

Success

回顾自我效能
回顾做什么会让你
感到得心应手。

Need

了解自身需求
符合你当前需求或
未来的愿景。



Instinct

找到兴趣喜好
关注内心感受,多尝
试新事物,追寻真正
热爱的兴趣。

Growth

关注自己潜力
发现自己该领域的
潜力和天赋。

解读

通过六部训练+六周体验找到优势改变现状

自我评估

发现优势

制定计划

实施行动

反思和调整

持续发展

第一阶段(1-2周)

第二阶段(3-4周)

第三阶段(5-6周)

通过反问进行自我评估,我什么事情做的好?什么事做了有成就感?哪些事情经常被称赞或请教?运用SIGN模型,找出自己的优势,同时了解自己的价值观和兴趣。

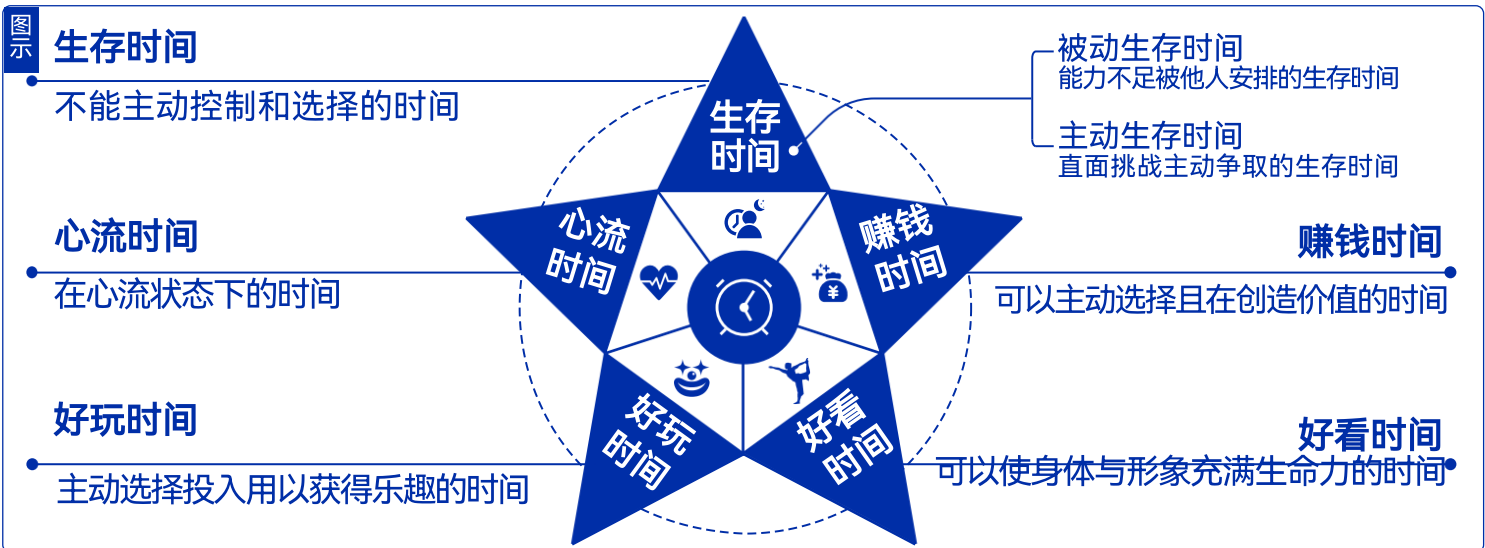
根据自我评估和发现的优势,制定一份具体的行动计划,并采取行动,逐渐将重心放在自己的优势领域,发挥你的优势,控制你的弱点。

每周给自己一个固定的时间进行反思和总结,找出哪些做法有效,哪些需要改进,确保自己能够持续发挥优势并取得进步。

03 .规划力-多维时间管理法

7

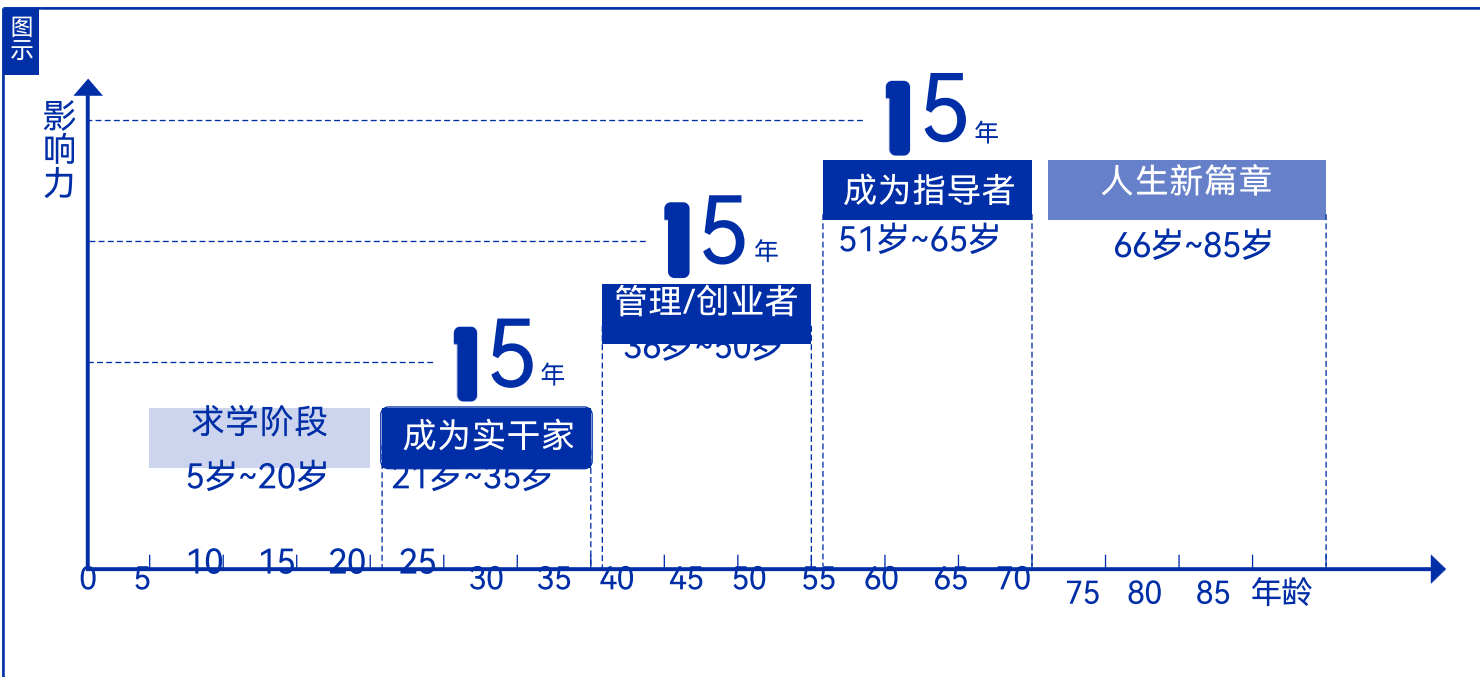
五维时间管理来自趁早创始人王潇的书籍《五种时间:重建人生秩序》;作者指出,时代更迭的速度早已超越了时间管理体系更新的速度;为了应对智能时代的时间管理,创造新的人生秩序,书中提出将时间分为五个类别:生存时间,赚钱时间,好看时间,好玩时间,心流时间;该理论突破了旧有的时间管理理论,在智能手机信息流打乱大多数人生秩序的背景下,对五种时间管理的结构和执行方式进行了充分阐述,以期人们重建自己的人生秩序。



五种时间	定义	表现	如何应对
 生存时间	大多数人在人生的大部分时间里,因为自身能力不足和外部条件的限制,无法做到主动选择而被动处于的时间分布。	选择受限 挣扎煎熬 方向模糊	被动生存时间—提升效率 主动生存时间—逾越现状
 赚钱时间	单位时间内只对某种产品的核心竞争力做功,直至把该产品的核心价值推到远超行业平均水准的程度,这些时间就是真正的赚钱时间。	压力与期待交织 有自驱感成就感 增强核心竞争力 个人财富在积累	对核心竞争力持续做功 从擅长走向优秀 让长板长出天际
 好看时间	以打造健康的身体延长生命的长度和保持充满生命力的外在形象而投入的时间为好看时间。	让身体变健康 让外在变好看	在以下七方面下功夫 睡眠、饮食、运动 遗传、环境、情绪、保养
 好玩时间	能够以放松身心,培养兴趣,满足好奇心为目的且能够自主选择的时间就是好玩时间。	摆脱无聊 追求放松 满足好奇	以丰富人生为目的,心安理得 追求放松与娱乐
 心流时间	在高度专注和强烈动机下,对当下行为过程全身心投入而不知时间流逝的状态就是心流时间。	高度专注 忘记时间 潜能激发	无聊时,提升挑战 焦虑时,提升技巧 (详细可参照学习力-心流模型)

038规划力-151515职业规划

151515职业规划来自书籍《远见:如何规划职业生涯三大阶段》,该书作者为奥美互动全球董事长兼首席执行官布赖恩·费瑟斯通豪;作者认为,大多数人将对职业的注意力放在近在眼前的下一步上,把职业生涯当成了短跑比赛,而事实上,职业生涯是一场至少持续45年的长跑马拉松。在这场职业生涯长跑中,至少要规划成三个阶段,第一个15年在实干中找到自己的优势,第二阶段15年聚焦和打磨自己的长板,第三阶段15年优化长尾打造影响力。



阶段	WHY(目的)	WHAT(做什么)	HOW(怎么做)	WHO(成为)	Tips
第一阶段	补足短板 打牢基础	加添职场燃料	不断实践学习 树立良好习惯	学习者	职场燃料 • 可迁移的技能 • 有意义的经验
第二阶段	聚焦长板 脱颖而出	找到自己的甜蜜区	兴趣 甜蜜区	个人品牌者	职业规划的五大原则
第三阶段	优化长尾 发挥持续影响力	完成继任计划 保持关联性 点燃新的职业之火	实验—找到新愿景 创业—开辟新事业 学习—迁移新技能	建议者(顾问)	1 学习职场数学 2 盘点职场清单 3 建立时间档案 4 利用职场路径 5 更新职场生涯

039 规划力-人生规划六要素

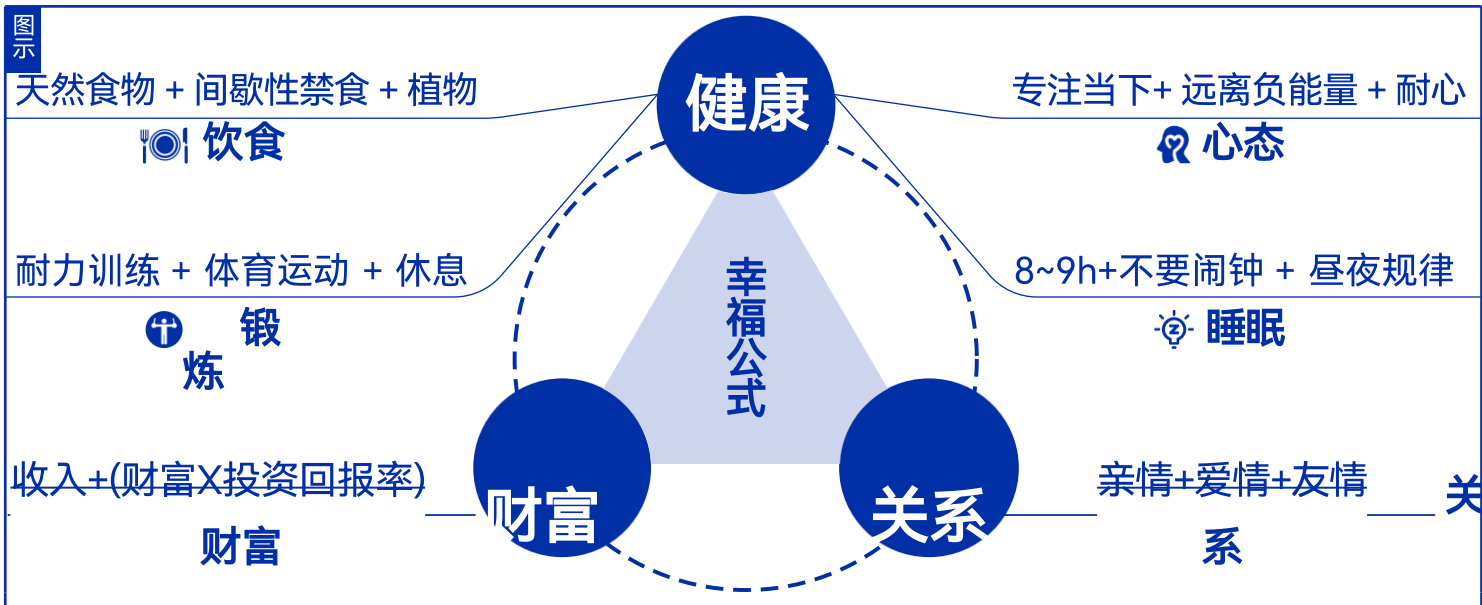
想要变得更好,几乎是每个人的诉求;但是想要改变自己却并不是一件容易的事情,因为促使一个人改变有六个要素:意愿、目标、技能、资源、执行、坚持,这六个要素,缺少任意一个,都会使改变这件事难以为继;缺少意愿,你会抗拒改变,缺少目标,你会困惑,缺少技能,你会焦虑;缺少资源,你会无奈,缺少行动,你会自责,缺少坚持,你会否定自我;只有意愿+目标+技能+资源+执行+坚持才等于改变。



040规划力-人生幸福公式

人生幸福公式来自书籍《纳瓦尔宝典》,这是一本收集硅谷知名投资人纳瓦尔·拉维坎特关于财富积累和人生幸福的原则与方法,总结出的生命公式为:幸福=健康+财富+良好的人际关系;在此书中对如何获得健康、财富和人际关系,以及如何平衡这三者之间的关系作了详尽的解说;此公式告诉我们,人生最终追求的不是物质的满足,而是精神的安定,也就是人们常说的幸福;人生幸福公式是一种清晰简洁的人生规划模型,仔细研读会对人生幸福有新的启发。

图示



饮食 - 天然食物:减少深加工食物摄入; - 间歇性禁食:规律饮食,七分饱;固定时间段保持饥饿; - 植物:多吃植物性食物,增加膳食纤维摄入。	心态 - 专注当下:不悔恨过去,不担忧未来,专注于当下。 - 远离负能量:远离负能量的人和事。 - 保持耐心:长远打算,做长期主义者。
锻炼 - 高强度的耐力训练:增加端粒体长度和端粒酶活性; - 体育运动:调节情绪,舒解压力,更好的融入群体; - 休息:如	睡眠 8~9小时:睡眠要充足; - 不要闹钟:靠身体的自然生物钟自然醒来; - 昼夜规律:日出而作,日落而栖,自然规律地睡眠。

财富 财富不等于金钱和地位;财富是你睡着了还能为你赚钱的资产。	收入 责任=个人品牌+个人平台+承担风险 杠杆=资本 + 人力 + 知识产权 专长=无法通过培训获得的知识/技能	财富*投资回报率 投资回报率 = 买入并持有+估值+安全边际
--	---	---

041. 执行力-OKR工作法



OKR工作法(Objective & Key Results),即“目标与关键结果”,是一套明确目标和跟踪目标及其完成情况的管理工具和方法,由英特尔公司创始人安迪.格鲁夫(AndyGrove)发明;Objectives(O) 是目标,回答的是“想要完成什么” Key Results(KR) 是一系列可衡量的关键结果,回答的是“如何达成目标”;OKR对上承接的是组织的使命、愿景、战略,对下启发的是项目与任务;制定OKR的过程,是帮助组织及个人实现目标管理、推动执行与协作的工具和方法。

图示

Objectives

目标

我们想实现什么?
我们要往哪里去?
呈现出我们的目的地
我们要获得的成果?

Key Results

关键结果

实现目标应该怎么做
我们如何才能达到?
标明我们前行的路径
衡量成果是否实现

OKR

自下而上与自上而下

聚焦战略

每个O最多4

以结果为导向

结合

纵向横向对齐

沿晋升层级

个KR

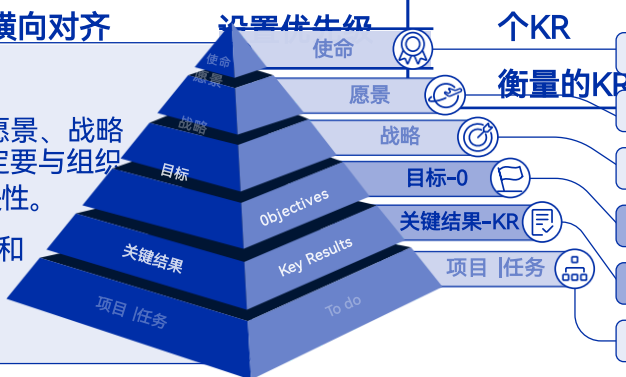
创建可

准确描述KR

用OKR做企业目标管理

O是在理解组织的使命、愿景、战略的基础上制定出来。O一定要与组织的使命、愿景、战略有相关性。

KR代表的是实现O的策略和路径。如果O达成了,表现出来的结果便是KR。



- 我们存在的意义是什么?
- 我们未来要成为什么样的企业?
- 为了实现使命、愿景要做的重大举措?
- 为了推动战略达成,而提出的明确方向。
- 为了实现目标而必须要做的可衡量的关键结果。
- 关键结果分解为具体的行动和量化的任务。

应用

用OKR做个人目标管理

使命 | 愿景

使命:人生的方向。
愿景:人生要达的成就。

OKR

长期目标
5-10年

中期目标
1年/季度

短期目标
月/周/日

KR制定可用SMART模型

跟进

- 确认进展
- 识别风险与障碍
- 优化策略
- 保持状态

复盘

- 回顾目标
- 评估结果
- 分析原因
- 总结经验

目标-O	关键结果-KR	执行计划-E	权重	状态	信心指数
01 熟练掌握视频剪辑	KR1 观看不少于30个教程	每天看3个剪辑教程视频	50%	正常	♥♥♥♥♥♥
	KR2 至少做10个案例练习	每周至少做3个案例练习	70%	滞后	♥♥♥♥♥♥
	KR3 剪辑10条完整的视频	每周剪辑一条完整的视频	100%	暂缓	♥♥♥♥♥♥

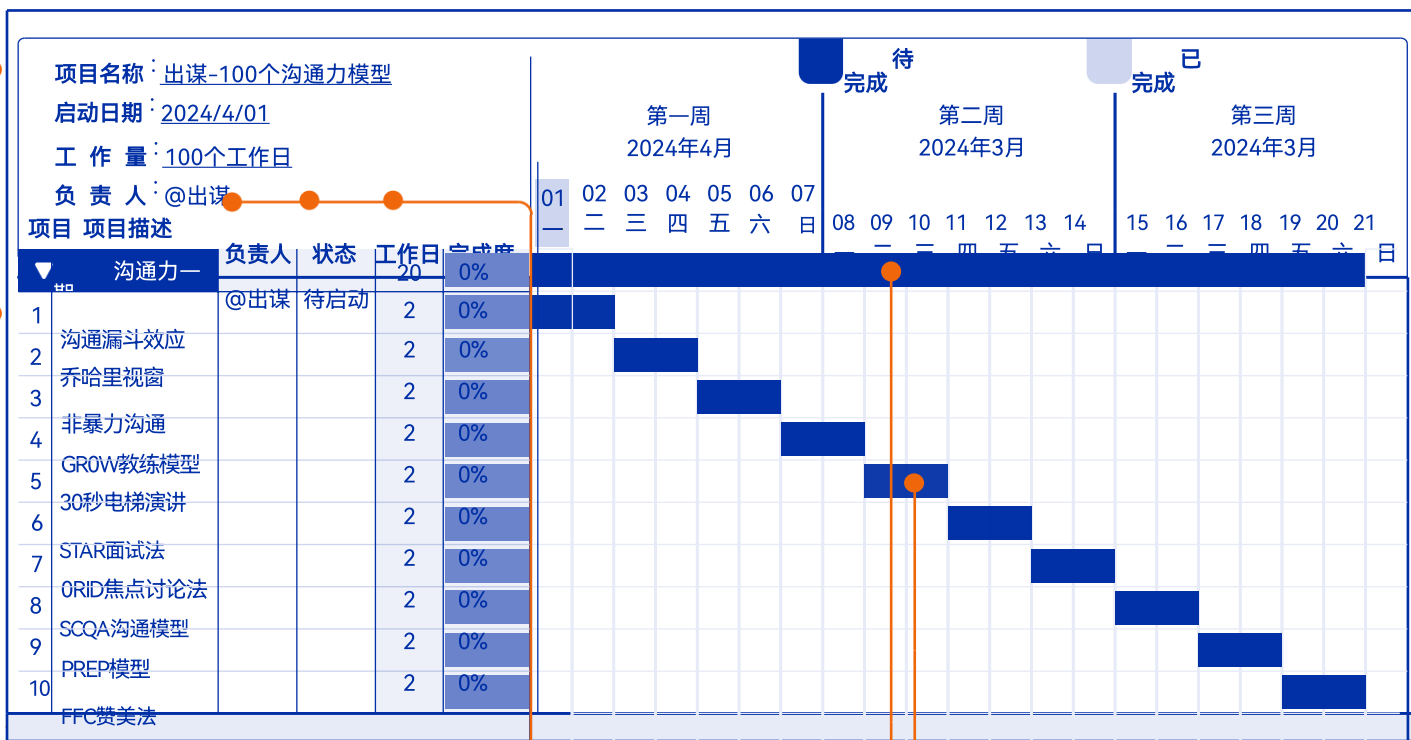
042 执行力-甘特图工作计划

甘特图又称为横道图、条状图,以提出者亨利.劳伦斯.甘特 (Henry Laurence Gantt) 先生的名字命名。能够帮助工作者提高工作效率和时间管理能力的一种图表,能够可视化地将规定时间内需要完成的任务的以直观图的形式表示出来。甘特图还可以包括,任务的开始和结束日期、里程碑、任务间依赖关系以及经办人等等。透过甘特图,可以有效的提高执行力并监控项目当前各任务的进度。

图示

如何绘制甘特图

1、明确项目牵涉到的各项任务活动。内容包括项目名称(包括顺序)、开始时间即工期,任务类型(依赖/决定性)和依赖于哪一项任务。



序进度。按照项目的类型将项目联系起来,并安排项目进度。

人员、任务状态及适时按需调整工时。

3、计算单项活动任务的工时量。

4、计算整个项目时间。

明确具体可执行的任务

每个任务都应细化到可直接执行的程度,并明确设定优先级,让重要任务得到优先处理,以保障工作有序进行。

精准匹配人力资源

依据每位成员的技能 and 经验,合理分配任务,确保人员与工作内容高度匹配,从而发挥团队潜力,提升工作效率。

时间评估并设置缓冲期

让具体执行人员参与评估,并预留适当的缓冲时间,以应对可能出现的意外情况,确保项目进度稳健可控。

043 执行力-wBS工作分解法

工作分解结构(work Breakdown Structure, 简称wBS)跟因数分解是一个原理,由[美]哈罗德.科兹纳博士在《项目管理:计划、进度和控制的系统方法》一书中有详细介绍,是把一个项目,按一定的原则分解,项目分解成任务,任务再分解成一项项工作,再把一项项工作分配到每个人的日常活动中,直到分解不下去为止;即:项目→任务→工作→日常活动;工作分解结构,以可交付成果为导向对项目要素进行的分组,它归纳和定义了项目的整个工作范围,每下降一层代表对项目工作的更详细定义。

图示

work

工作

是工作输出的结果
或可交付成果。

Breakdown

分解

以可交付成果为导向对项目要素进行分解,直到不能在细分为止。

Structure

结构

了解项目全貌, 及
最终可交付成果的结构化视图。

WBS

解读

项目标题
[是什么]

阶段性可交付的成果
[1.1]

工作包
[1.1.1]

具体行动
[1.1.1.1]

具体行动
[1.1.1.2]

具体行动
[1.1.1.3]

阶段性可交付的成果
[1.1]

工作包
[1.1.1]

具体行动
[1.1.1.1]

具体行动
[1.1.1.2]

具体行动
[1.1.1.3]

阶段性可交付的成果
[1.1]

工作包
[1.1.1]

具体行动
[1.1.1.1]

具体行动
[1.1.1.2]

具体行动
[1.1.1.3]

wBS是制订进度计划的基础
可以用5w1H模型进行分析
工具:树状图、甘特图、思维导图等

[何因] why

最终目的是什么。

[何事] what

阶段性可交付的成果。

[何法] How

具体措施,工作量。

[何时] when

计划时间,开始结束时间。

[何地] where

着手之处,发生地方。

[何人] who

相关人员,由谁负责。

以结果为导向

关注计划的结果,而非行动。以结果为导向定义工作分解结构的元素,而非用行动定义结果。

100%原则

下属层级的工作总和,必须等同于上级所代表的全部工作内容。

元素互斥

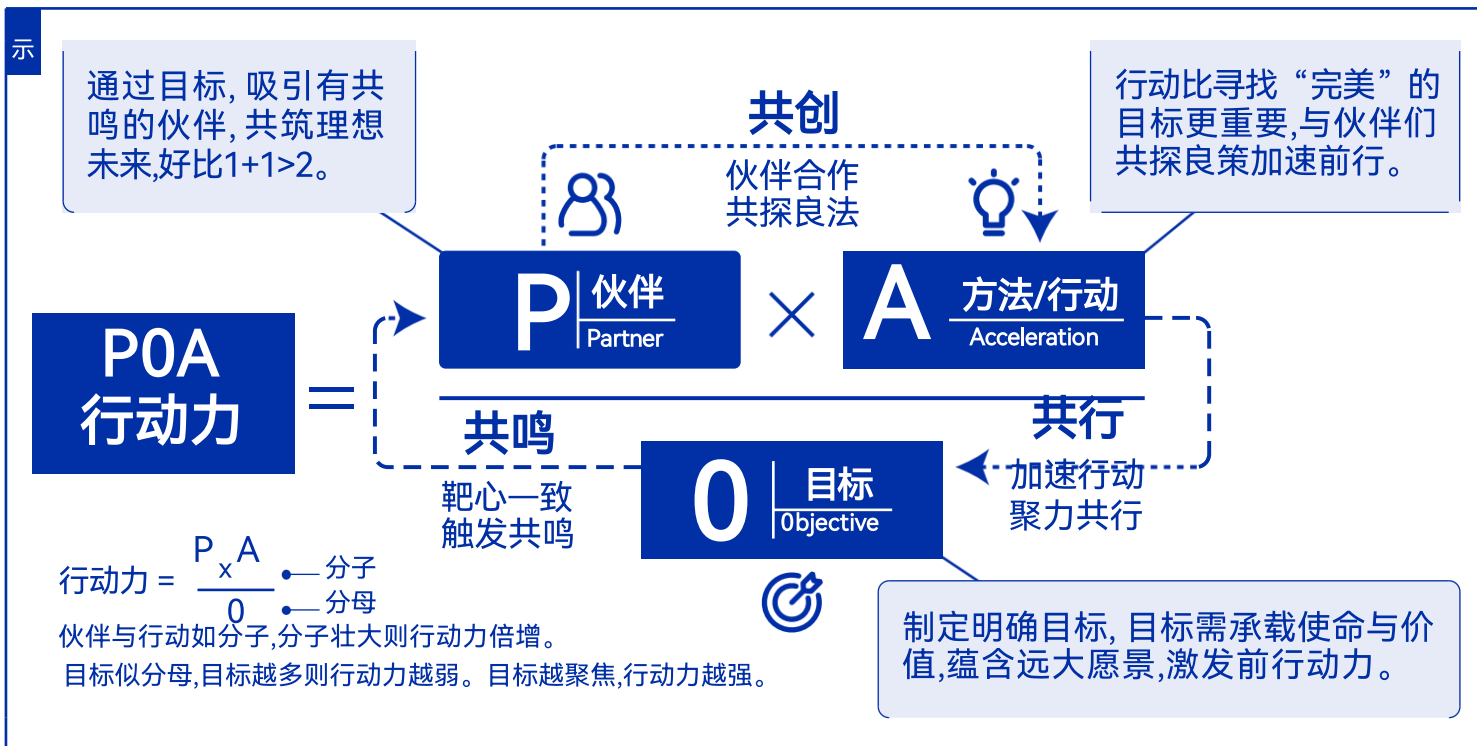
各个元素之间要相互独立、互不重叠,确保工作内容的清晰划分避免重复工作。

工作包

设定工作包时,应遵循两周法则(80小时法则),即完成时间不超两周。两周后,仅关注结果达成,定期跟踪进度,避免过度关注过程,确保工作高效且项目按时按质完成。

044 执行力-P0A行动公式

P0A行动力是由张宁提出,张宁是前湖畔大学的一期学员,他原创了P0A行动力模型;在这个模型中,P代表伙伴(Partner),0代表目标(Objective),A代表方法/手段/行动(Acceleration),P0A综合起来则指行动力(Power of Action);P0A行动力的来源在于伙伴的协作、有效的方法和明确的目标,这些要素共同构成了P0A行动力公式的核心,通过优化这些要素的配置和组合,可以提升工作和生活中的行动力,更有效地实现个人和团队的目标。



如何解决不想做?	如何解决不会做?	如何解决不去做?
不想做 - 是因为动机不足	不会做 - 是因为资源不够	不去做 - 是因为路径不明确
明确的目标可以激发内在动力,目标是方向的体现,方向是意愿的体现,意愿即动机,动机足则行动力足。	以彼之长弥己之短,突破“不会做”的瓶颈,伙伴思维的关键在于寻找合适伙伴,共享资源、相互学习,共同成就更大目标。	行动路径是提高行动力的关键,模糊是拖延的好基友,只有思考清楚行动的具体步骤,把实现目标流程化,才能切实提高行动力。

方法	目标	伙伴	方法
	SMART原则	3D0模型	OKR模型

045 执行力-SMART目标原则

SMART原则是目标管理中的一种方法,由管理大师彼得·德鲁克1954年在其著作《管理的实践》中最先提出;由Specific(明确性)、Measurable(可衡量)、Attainable(可达成)、Relevant(相关性)、Time-bound(时限性)五个要素组成,通过SMART原则对目标的准确定义,可以有效地提高执行力,实现个人或组织的目标;后来众多管理学者和实践者不断对SMART原则进行深化与拓展,将SMART原则扩展为SMARTER,在迈克尔·海亚特的著作《规划最好的一年》有提到。

图示

Specific

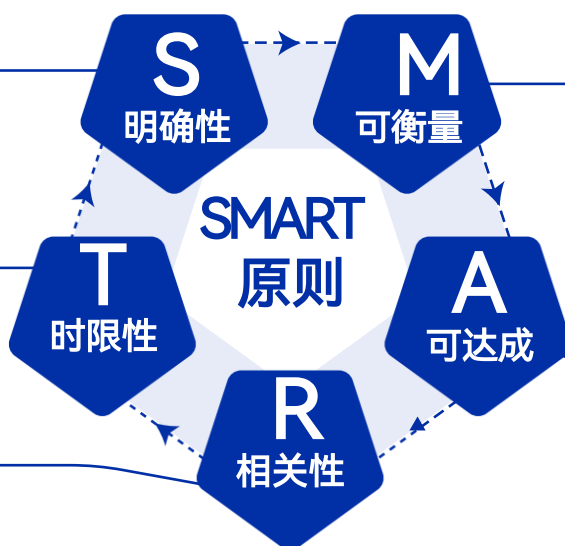
目标要明确要具体,不能模棱两可。

Time-based

必须设定期限,过长过短都会造成效率降低。

Relevant

目标要与最终目的相关,与执行者的岗位职责相关。



Measurable

目标要可衡量可量化,便于后期跟踪进度,反馈结果。

Achievable

目标设定应具有挑战性,不宜过难或过简单,难度应在拉伸区。

解读

明确目标 (五W分析)

what 我想达成什么目标?

why 为什么我要达成这个目标?

who 这个目标会涉及到哪些人?

where 这个目标的执行场所会在哪?

which 达成这个目标有哪些资源可以使用?

相关的

与现阶段的组织或策略有相关吗?

与执行者的岗位职责相关吗?

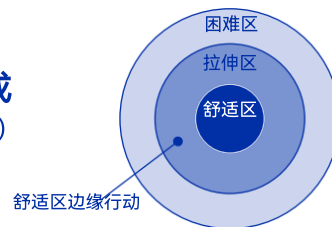
这个目标是符合期待或需求的吗?

能带来意义吗?

可衡量 (甘特图)



可达成 (拉伸区)



时限性 (甘特图)

OKR

046 执行力-清单管理法



清单管理法是一项应用非常广泛的事项管理方法,不管是公司的事务管理、流程管理,还是个人的学习管理和自律管理,都被广泛使用,因为清单管理法有诸多优势,它简单、简洁,任何小白都可以随时上手,清晰、明了,方便随时回顾查看;除此之外,清单管理法更重要的优势,是记录待办事项,可以防止人们不靠谱的记忆导致事项遗漏而带来利益损失,还能节省记忆力,减少精力消耗;完成打勾,还会给执行者带来有效正反馈,让成就感继续推动执行力向前。

图

清单是记录和存储的方法是高效能人士的第二大脑

- 辅助记忆 ☒
- 专注行动 ☒
- 减轻焦虑 ☒
- 提升效率 ☒
- 管理精力 ☒
- 获得反馈 ☒

To Do List

1	重要且紧急	DATE	☒
2	重要且紧急	DATE	☒
3		DATE	☒
4		DATE	☒

清单是整理和检查的方法是成功者必不可少的纪律

- 灵感清单 ☒
- 工作清单 ☒
- 学习清单 ☒
- 愿望清单 ☒
- 社交清单 ☒
- 生活清单 ☒

原

- 按轻重缓急排序
- 清晰不模糊
- 执行时专注于一项
- 提前做好意外情况的预案
- 简短
- 没完成不需要焦虑
- 有效的清单
- 有明确截止时间
- 不冗长
- 需要持续优化

方

看板清单

待办项	进行中	已完成
☐	☐	☒
☐	☐	☒
☐	☐	☒

四象限清单

不紧急但重要 ☒	紧急且重要 ☒
不紧急不重要 ☒	紧急但不重要 ☒

3-MIT清单

3-Most Important Task	
1	☒
2	☒
3	☒

流程清单

步骤1 ☒	步骤2 ☒	步骤3 ☒
步骤4 ☒	步骤5 ☒	步骤6 ☒

清单制定方法
采用GTD工作法

收集

记录所有待办事项

整理

按四象限法则整理和组织形成清单

组织

定期优化待办事项库

回顾

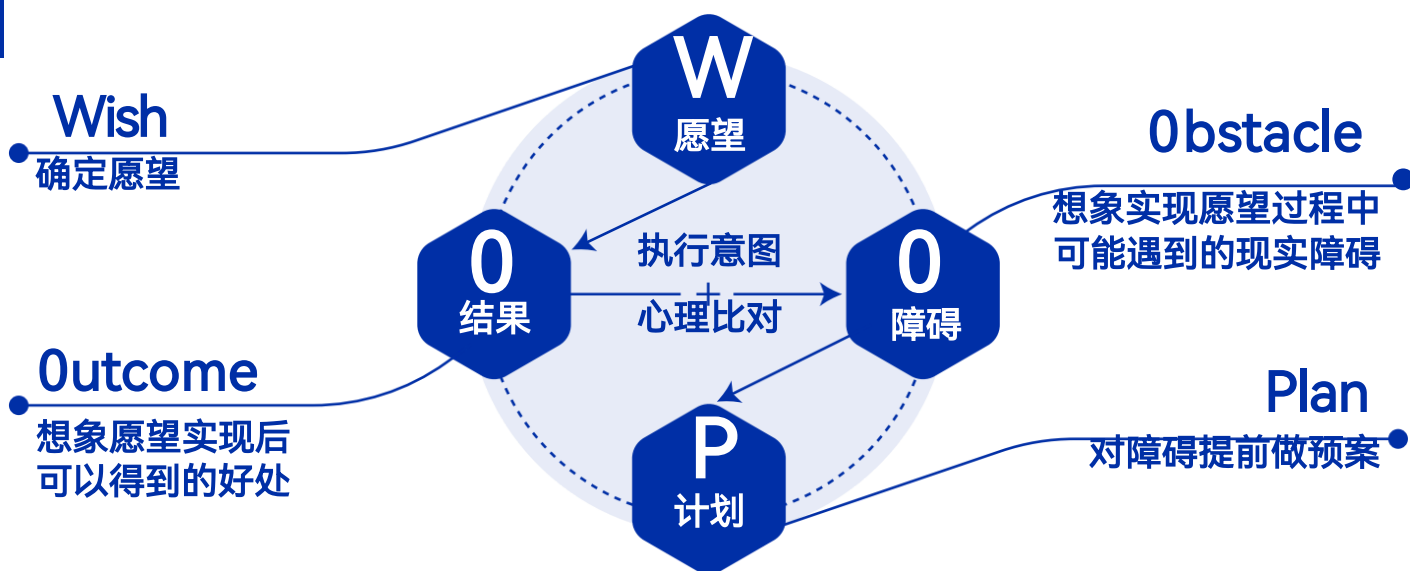
执行

按优先级执行

047. 执行力-W00P思维模型

W00P思维模型,是由心理学家[美]加布里埃尔·厄廷根所提出的一种心理技巧;在其经典之作《反情性》中详细阐述了这种思维模型,它可以帮助人们更好地实现目标并开启超强的行动力;其中包含Wish(愿望)、Outcome(结果)、Obstacle(障碍)、Plan(计划)四个部分,代表了一个系统的思考框架;通过预先明晰愿望、结果、障碍和计划,将事情变得可操纵,从而增加行动力。这种思维方法强调在梦想后增加一个对于“障碍”的评估,帮助人们理性地对待梦想,提高行动和成功的概率。

图示



W-愿望	O-结果	O-障碍	P-计划
拥有运动员一般的身体	1、让人羡慕的身材 2、拥有健康的身体 3、带来快乐的心情	1、事太多没时间 2、玩手机忘了炼 3、太累了不想炼	1、趁休息炼 10 分钟 2、提前定好提醒闹钟 3、减小难度,如做 5 个俯卧撑,多做一个是赚。
明确意图 围绕实现愿望这一目的来想象愿望实现后可以得到的好处。		IF(如果) 会遇到的障碍 1、2、3...	Then(那么) 如何应对该 1、2、3...
心理比对=元认知工具 帮助你了解或感知自己的想法和心理意象的一种工具,心理学数十年的研究表明,实现愿望的意图越强,愿望实现的可能性就越大。			IF/Then “如果障碍 X 出现了,那么我就采取行动 Y。”

048 执行力-四象限时间管理

四象限时间管理是由美国管理学家史蒂芬·柯维提出,也被称艾森豪威尔矩阵,是将紧急-不紧急和重要-不重要两个维度垂直相交,形成一个二维四象限坐标系,四个象限分别为:“**紧急且重要,重要但不紧急,不重要不紧急,紧急不重要**”,并将事项按照此标准划分紧急性和重要性,以此来判定对事项的重视程度和优先解决顺序;四象限时间管理是一个被广泛应用于个人及管理领域的事项管理方法,熟练运用可以节省时间,提高工作效率,以及减少危机事项发生。



解读		第一象限	生病就医 临期事项 突发状况 紧急任务	急事 压力巨大	第一象限代表重要且紧急的事项,要立即去处理以减小可能导致的损失,大多数紧急且重要的事项,都是第二象限重要但不紧急的事项没有按计划执行拖延导致的,所以把主要精力放在第二象限的事项,可以减少第一象限的事项发生。
		第二象限	读书学习 健康管理 关系维护 理财投资	要事 从容不迫	第二象限代表重要但不紧急的事项,这些事项大多面向未来,执行者要具备前瞻性,要提前规划安排,未雨绸缪,有序渐进地执行,才不会使这些事项演变成第一象限的危机事项。
		第三象限	游戏娱乐 刷剧熬夜 吃喝玩乐 闲聊发呆	闲事 消磨时间	第三象限代表不重要也不紧急的事项,这些事项大多是一些消磨时间的娱乐活动,适当的做,有利于放松身心,但是不可沉溺其中,不然会使你浪费掉大量时间以及形成难以改变的不良习惯,对人生的成长形成障碍。
		第四象限	陌客来访 无关来电 临时饭局 形式会议	杂事 无效忙碌	第四象限代表紧急但不重要的事项,这些事项大多是一些闲事,和自己的主线任务没有关联,做了对自己没有太多益处,这样的事项做太多,会让自己陷入无意义的瞎忙,所以工作中尽量授权或推脱给他人去完成。
				站在过去 看现在	这件事要是10年前就做了,现在会如何? 这件事要是10个月前做了,现在会如何? 这件事10分钟前开始做了,现在会如何?
如何判断重要但不紧急的事		101010旁观者思维 10分钟后 10个月后 10年后		站在未来 看现在	这件现在事做了,10分钟后会产生什么结果? 这件现在事做了,10个月后会产什么结果? 这件现在事做了,10年后产生什么样的结果?
					种一颗树最好的时候是10年前,其次是现在;要坚持去做那些难而正确的事。

049 执行力-GDFR系统



GDFR行动系统是一个将行动分成制定目标(Goal)、分解目标(Decomposition)、进入心流(Flow)、给予奖励(Reward)四个环节的行动原则;制定目标,是为了明确行动的方向,在正确的方向上努力才会看到结果;分解目标是为了减小行动的阻力,从易到难,逐渐找到状态;进入心流是指排除干扰匹配难度,来达到专注状态,提高行动效率;给予奖励,是指要在阶段性完成一个事项后,主动给自己一个正反馈,比如奖励或者别人的夸赞,以此提高下一次行动的动机。

图示



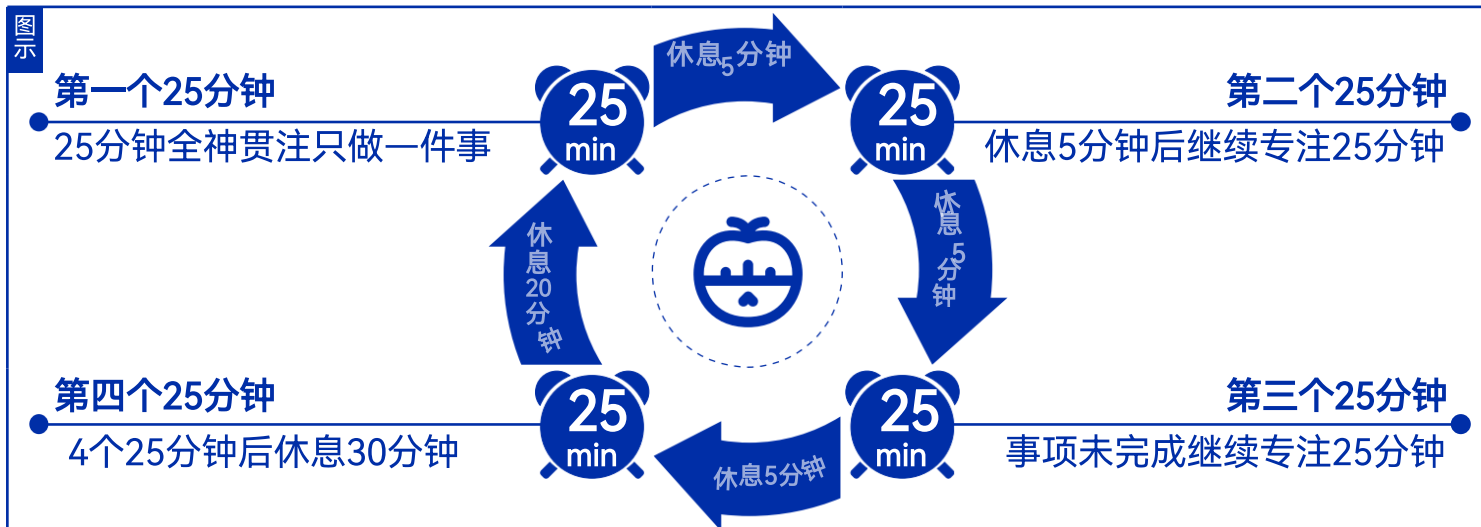
解读

行动力差的六大原因	动机不足	选择太多	路径不明	要求太高	不够专注	没有反馈
	找不到意义,内驱力不足,被恐惧和惰性打败,总是为行动找理由,最终形成消极心理更难行动。	既要做这个,又想做个那个,不能在一件事上持续投入专注度,就会是猴子掰玉米,最后一无所获。	事项拆解不到位,导致流程和思路不清晰,在模糊中摸索四处碰壁却无人指点,最后败于挫败感。	不能对事物的发展正确评估,眼高手低,却期望过高,要么总在准备却不行动,一遇阻碍就放弃。	行动过程中干扰太多,缺乏疲惫干扰的定力和方法,无法集中精力在一件事上持续高频率的做功。	不会给自己制定正向反馈,无法在行动中找到自我价值,无法获得意义和成就感,导致内驱不足。
GDFR系统应用方法	如何定目标		如何分解目标	如何达到专注		如何获得正反馈
	用SMART原则衡量目标		用WBS工作法分解目标	用心流法达到专注		用正向反馈法获得持续性

05Q 执行力-番茄时间管理法

番茄工作法是弗朗西斯科·西里洛于1992年创立的一种简单易行的微观时间管理方法,其核心思想是集中精力完成工作,排除干扰,合理安排休息时间;其流程为:一个番茄时间一般为25分钟,计时开始后需要全身心的投入到工作中或者学习中,25分钟结束后会进入5分钟的休息计时,每过四个番茄时间后,会有一次20分钟的长休息时间;通过工作/学习和休息的交替循环进行,可以使工作和学习更有效率,长时间使用可以极大提高个人的专注力。

图示



解读

事项准备	- 确认事项(要做什么?) - 事项拆分为25min可解 - 决小任务 给任务排序,形成任务清单	- 手机静音/尽可能在一个安静不被打扰的一个25分钟只专注于完成一个任务 - 环境 25分钟不可分割,被打断重新开始25分钟 - 当出现分心时,要觉察到并把注意力拉回来 - 当出现其他想法时,随手记录,后续再处理 - 休息时间里要远离任务,专注于放松休息
物品准备	- 计时器(手机/番茄时钟) - 笔1支+纸质笔记本1个 - 事项清单(纸质/电子版)	
心理准备	- 相信自己可以做到专注 - 相信自己可以解决任何难题 - 任何人不得打扰这25分钟	- 完成一个任务,就在清单打勾 4个25分钟后还未完成事项,休息后进入下一循环 - 完成一个事项后,给予自己奖励,如零食/游戏

为什么是25分钟?

人的注意力很难做到长时间专注,研究发现,普通人能够专注的时间大致在10~40分钟之间,超过该时间,注意力就会难以集中,效率就会下滑;但是,在注意力即将下降的时候,短暂的休息可以恢复注意力;经过研究,25分钟是大多数人的高效专注时间。

需要注意以下几点

- 1、多做复盘,以便精确拆分事项对应25分钟。
- 2、非工作/学习时间不用此方法,如和朋友相处时。
- 3、不拿自己的番茄时间效率和别人的相比较。
- 4、番茄时间的数量不能决定任务最终的成败。
- 5、对于专注力强的人来说,有把时间碎片化的风险。

051 复盘力-KISS复盘法



KISS复盘法是由Keep(保持)、Improve(改进)、Stop(停止)、Start(开始)四个部分组成,它是一种科学的复盘方法;在实际运用过程中,我们需要理解如何复盘,复盘可以是活动进行过程中,对当天的情况进行复盘,好的地方保留,做的不好的地方改进或者叫停,方便第二天的活动更好的展开;也可以是一个项目或活动结束后,以及个人成长的阶段性复盘,整体复盘前一个阶段的行动;能够把过往经验转化为实践能力,从而不断提升个人和团队的能力。

图示



解读

KISS	学习	工作	成长	要点
K-保持	积极的态度 高效的方法	好的沟通方式 好的流程方法	积极地心态 独立的思考	保持优势 发挥长处
I-改进	拖延习惯 缺乏计划	不积极总结 不主动反馈	不够自律 不够自信	改进短板 不拖后腿
S-停止	形式主义 眼高手低	消极抱怨 精神内耗	不良习惯 浪费时间	即时止损 防止再犯
S-开始	归零心态 主动探索	制定计划 立即执行	自我提升 接受挑战	聚焦目标 立即开始

应用

目标回顾	结果评估	原因分析	经验总结
目的是什么? 目标是什么? 计划是什么?	目的是什么? 目标是什么? 计划是什么?	完成的关键因素? 未完成的客观原因? 未完成的主观原因?	KISS复盘法

052复盘力-3R复盘法



3R复盘法分别是Record(记录)、Reiect(反思)、Refine(提炼),它是一种高效的个人复盘策略,适用于日程复盘,特别是每日快速复盘,能够帮助我们从实践中学习和提炼经验,以便更好地规划未来并持续提升自我;除此之外还能探究我们行为背后的深层动机,能清晰的认识到自己为什么做出相应的行动与想法,同时也能理解他人的想法与行为出自什么目的,有助于我们做出合适的应对方式。

图示

Record

详尽记录

详细记录事项推进的过程,以供反思各个步骤的合理性。

Refine

提炼方法

根据前两步的,提炼出有效的方法论,并制定出可实施的改进计划。



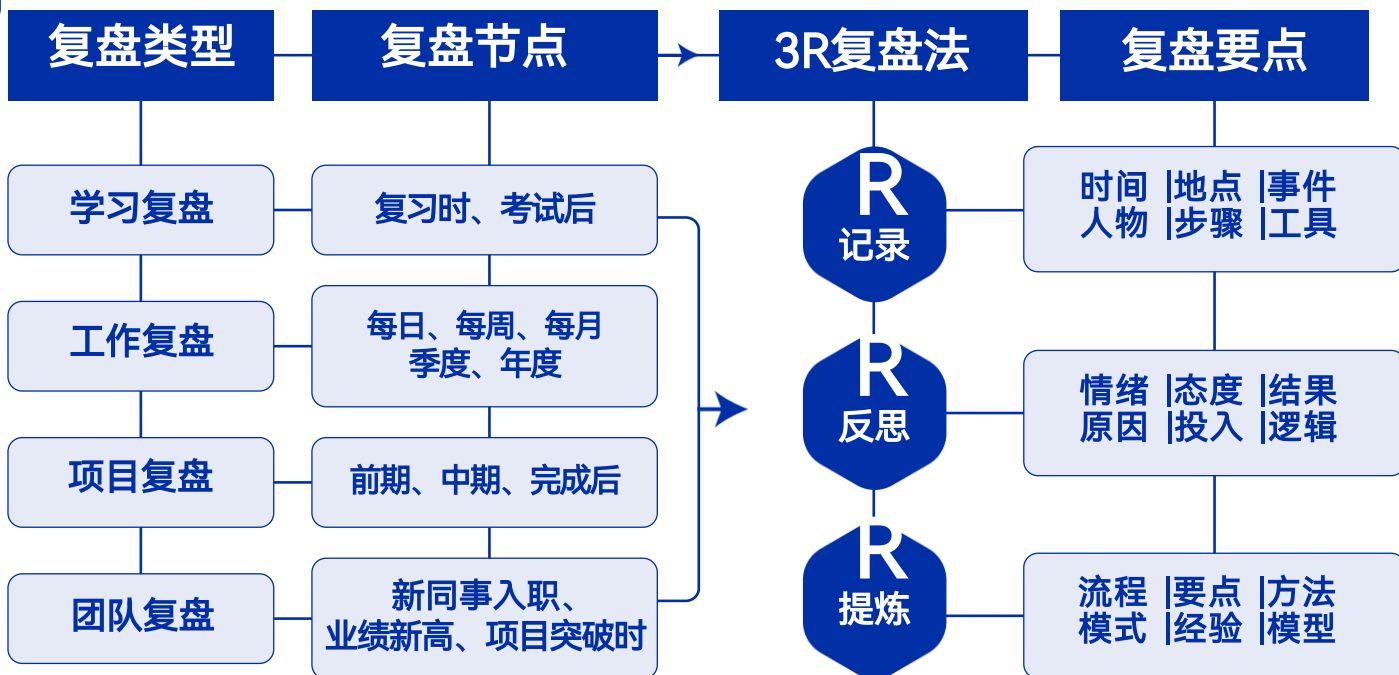
TIPS: 孔子曰“吾日三省吾身”,即复盘,无论生活、学习或工作的复盘都不可或缺。没有复盘,就容易在错误中重复,无法积累经验。只有持续复盘,我们才能不断进步。

Reiect

寻找动机

反思中了解自己真正的需求,及行为背后的动机并明确目标。

解读



053复盘力-STAR复盘法



STAR原则,在人力资源领域被广泛使用于结构化面试、简历填写等场景,同时他也是一个很好的个人复盘方法,复盘时可以拓展为STARR,Situation(情境)、Task(任务)、Action(行动)和Result(成果)、Reiect(反思)。为复盘提供了一种结构化的反思框架,可以帮助我们明确情境下的行动和结果,让我们更好地理解自己在特定情境下的表现,并从中学习和提升。

图示



解读

S-情景	T-任务	A-行动	R-成果	R-反思
黄金圈法则	SMART 原则	OKr	OKr	KPT复盘法
	可用SMART模型中的SMT确定任务目标 (因为事情已经做完,A和R是肯定的)	Objective 目标	key results 关键结果	
why 为什么做? how 怎么做? what 做什么?	S—明确的目标 M—可衡量 A—可达成 R—相关的 T—有时限	围绕目标做了哪些行动	具体、现实、可衡量	K—哪些需要继续保持 P—遇到了哪些问题 T—哪些可以在下次进行测试,尝试改进

054复盘力-GRAI复盘法



“复盘”一词源于围棋术语,棋手在博弈结束后,通过复盘找出棋路的不同变化以及更好的方法,总结形成棋谱,从而实现棋艺的提升。而GRAI是一套结构化的复盘方法,分别是Goal(回顾目标)、Result (评估结果)、Analysis(分析原因)、Insight(总结经验);提供一种全面而深入的反思框架,帮助我们更好地理解过去的工作和学习,发现问题并找出解决问题的方法,从而提高未来工作的效率和质量。

图示

Goal

回顾目标

回顾目标是什么?
目标是否达成?
目标是否出现偏离?

Insight

总结经验

重点聚焦在核心方案上
汲取经验制定改进计划
改进计划需列出优先级



Result

评估结果

结果超出目标
结果与目标基本一致
没有达成目标
过程中增加了新目标

Analysis

分析原因

起到关键作用的因素
形成差异的主观原因
形成差异的客观原因

G-回顾目标

复盘时要对目标进行回顾以及客观的检验,确保与最初目标没有出现偏离。

R-评估结果

评估结果,就是与最初目标进行对比找出差距,探究导致差距背后的原因。

A-分析原因

可用 5W1H 分析法,对问题进行全方位的分析,找到问题背后的核心原因。

I-总结经验

用整理和优化得出的解决方案,形成方法论,以便以后工作和学习时直接调用。

应用

个人复盘

记录碎片想法

阶段性复盘总结

专题复盘

制定行动方案

归纳方法论

项目复盘

分阶段复盘

关键事件分析

总结经验教训

针对性的改进

制定迭代计划

团队复盘

团队搭建

团队管理

团队效能

团队协同

团队激励

战略复盘

目标制定

目标分解

激励设置

业务设置

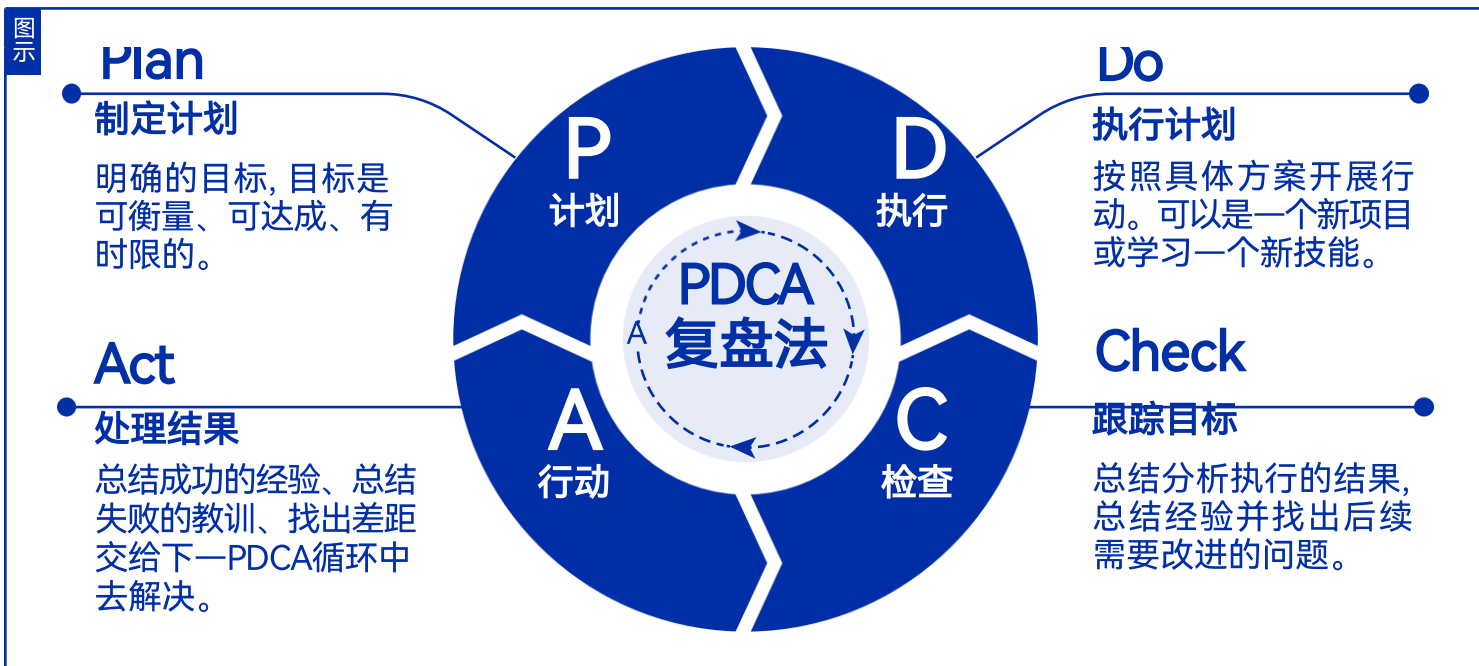
团队实施

055复盘力-PDCA复盘法



PDCA复盘模型又称戴明循环是一种持续改进工具,它的研究起源于20世纪20年代,最初是由统计学家沃特·阿曼德·休哈特引入了模型的雏形PDS“Plan-Do-See”,后来由休哈特的学生爱德华兹·戴明将PDS循环进一步完善,发展成为PDCA“Plan(计划)-Do(执行)-Check(检查)-Act(行动)”这样一个质量持续改进模型,是将有效的纳入标准,待改善的在下一循环去解决;这一方法是质量管理和企业 管理的基本方法,也是个人成长复盘的重要方法。

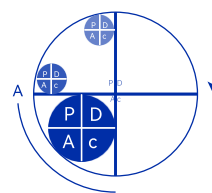
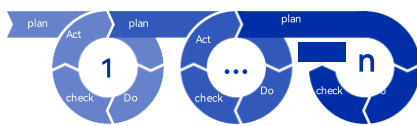
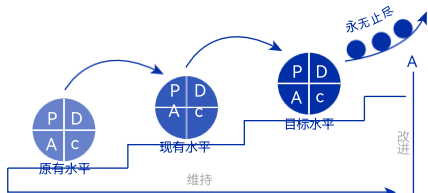
图示



阶梯式上升

循序渐进

协同促进



像爬楼梯一样,一个循环运转结束,质量就会提高一步,然后再制定下一个循环,再运转、再提高,不断前进,不断提高。

不断循环,不是在同一水平上循环,每循环一次,就解决一部分问题,取得一部分成果,工作就前进一步,水平就进步一步。

通过层层循环,形成大环套小环,小环又套更小的环。大环是小环的母体和依据,小环是大环的分解和保证。彼此协同,互相促进。

PDSA

Plan(计划) -Do(执行) -Study(检查) -Act(行动)

OPDCA

Observation(观察)、Plan(计划) -Do(执行) -Study(检查) -Act(行动)

056复盘力-KPT复盘法



KPT复盘法分别是Keep(保持), Problem(问题), Try(尝试),它是一个可以帮助个人成长的反思工具;通过巩固成功,解决问题,尝试新方法。个人能够深刻认识自身,保持优势,改进不足,拓展能力。这循环的反思过程培养持续学习的心态,激发进步动力。定期复盘有助于优化个人发展路径,培养适应变化和创新能力。这一方法不仅促进职业成功,也推动全面个人成长。

图示



阶段性复盘	全面复盘
项目执行中分阶段复盘,灵活调整策略,确保项目按计划高效前进。	项目结束后全面复盘,总结经验,提炼方法,制定改进计划。

应用	KPT	K-哪些可以保持?	P-遇到什么问题?	T-哪些需要尝试改进?
工作	能力 心态 方法	提升能力 积极心态 总结方法	不提升自我 情绪的内耗 不善于总结	在事中学,向高人学 合理规划,良好沟通 定期回顾,自我评估
学习	思维 技能 学习	独立思考 打磨技能 学会学习	缺少深度思考 不深度钻研 被动式学习	广泛阅读,学会总结 明确目标,挑战难度 了解自我,善于总结
健康	饮食 睡眠 运动	合理饮食 早睡早起 坚持运动	饮食不规律 晚睡晚起 缺少运动	健康饮食,规律饮食 睡前冥想,规律作息 找到热爱,长期坚持

复盘的态度	开放心态	坦诚表达	反思自我	集思广益	实事求是	不断调整
-------	------	------	------	------	------	------

057复盘力-四行日记复盘法

“四行日记”复盘法是由日本小林惠智博士开发,在堀之内克彦的《10人以下小团队管理手册》中有介绍;四行日记复盘法的第一行是陈述“事实”;第二行是记录“发现”;第三行是总结“教训”;第四行是铭记“宣言”;据说只要坚持30~50天,就能塑造出积极的潜意识;其原理是:写四行日记可以不断通过自我暗示塑造自己,使现实中的自己逐渐靠近理想中的自己;坚持写四行日记,不仅可以使自己通过不断的觉察实现成长,还能让理想中的自己或人生的目标,变得更加清晰可见。

图示

事实

记录客观的事实
不添加主观因素
不添加个人观点

教训

发现中总结的教训
要体现改变的方向
可以引用格言警句

事实 Fact

发现 Discover

教训 Lesson

宣言 Determination

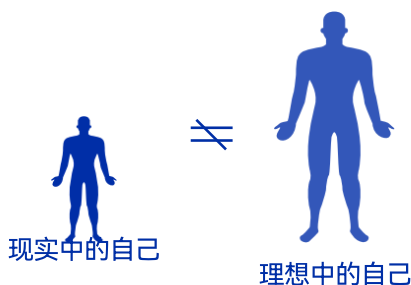
发现

得出事实中的发现
领悟到的普遍法则
不单是纯粹感想

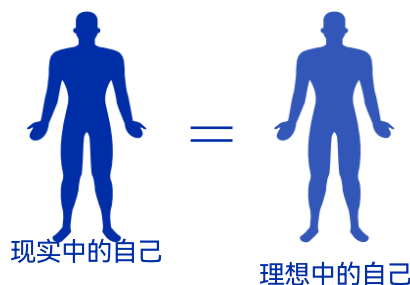
宣言

描绘出理想的自己
体现其个性的特点
每天默念这份宣言

原理



积极地心理暗示



当现实中的自己与理想中的自己长期不符,就会形成对自己的认知偏差,使自己无法进一步提高,这种现象叫作“**认知失调理论**”。

积极的语言让人自信,消极的语言让人灰心丧气,这种现象叫作“**皮格马利翁效应**”。

四行日记是一种“**自我教练**”行为,会对潜意识不断输入“理想中的自己”形象,使现实中的自己得到提高,从而与理想中的自己统一一致。

应用	记录事实	领悟发现	得出教训	铭记宣言
	回顾当天重要或印象深刻的事,用简短文字或关键词的形式,记录事实、无主观内容。	用潜意识觉察问题的关键是“记录发现”,发现包括领悟到的法则、普遍原理等,这些便是“灵感”要素。	用自己的语言或引用名言警句,写出总结的“经验教训”,使其升华为智慧,雕刻在你的潜意识里。	写出“达成目标后的自己”,每天默念这份“宣言”。这种积极的心理暗示,就可以在你的行为中体现出来。
	今天心情不好和同事吵架了	在职场情绪稳定很重要	厉害的人都是情绪的主人	我是一个能掌控自己情绪的人

058复盘力-YWT复盘法



YWT 复盘法是由日本效率协会咨询 (JMAC) 开发的回顾和反思 (反省) 的思维方式和实践方法,Y(罗马拼音 Yat Takoto) 是指“所做的事情”、W (罗马拼音 Wakattakoto) 是指“所理解的事情”、T (罗马拼音 Tugiyarukoto)指“接下来要做的事情”;YWT 复盘法更关注自身对事情进展的感受,遵从内心真实的想法,从而保证做事情的过程中自己是最舒服的。

图示

Y:已经做了哪些事?

列举这段时间已经做了哪些事情。

-
-
-
-

W:我察觉到了什么?

做这些事情的过程中明白了什么道理,有什么新的体会。

-
-
-
-

T:下一步要做的事情?

下一步要做什么,应该怎么做或者应该如何做得更好。

-
-
-
-

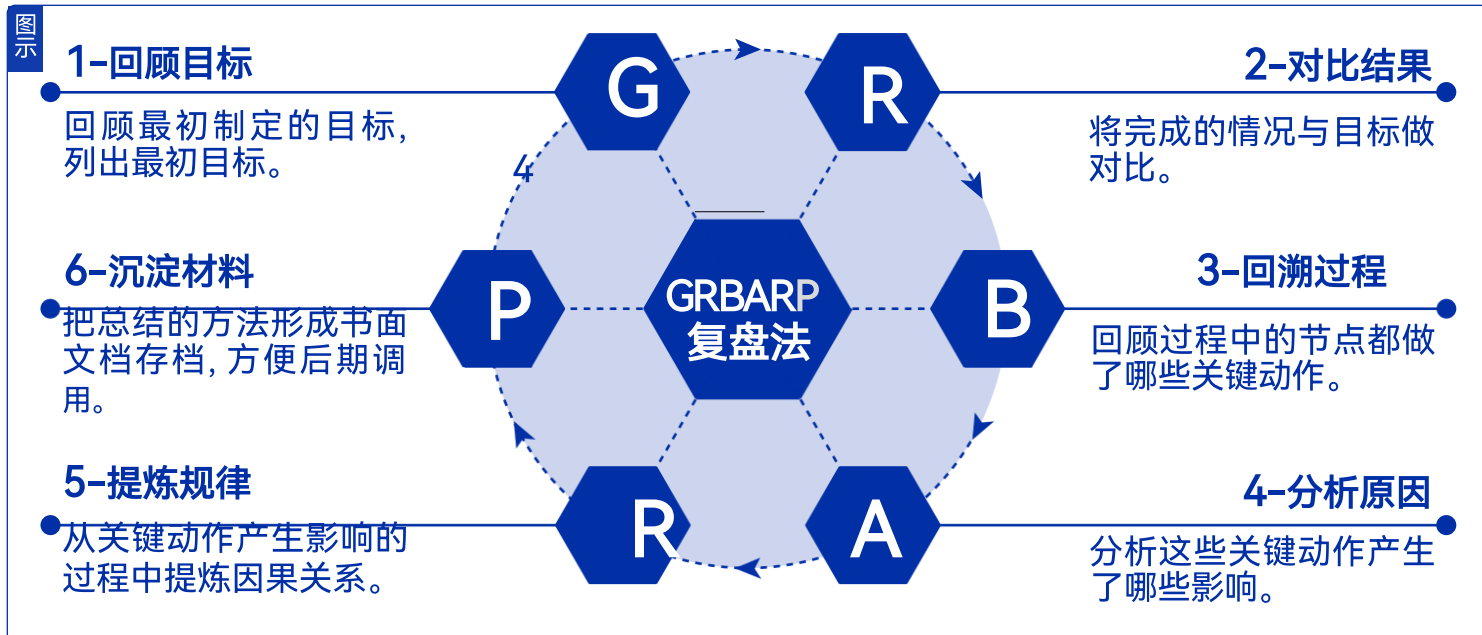
解读

YWT	方法详解	目的	复盘的常见误区
Y	首先,需要回顾在过去的一段时间内已经完成的工作,并对其进行总结;这包括已经实现的目标、完成的任务、取得的成果等;对于每一项已完成的工作,都应该认真思考并分析其中的得失,以便更好地总结经验教训。	。 传承经验	。 为了证明自己防御心态,歪曲事实选择性记忆 美化自己
W	接下来,需要分析在过去的一段时间内未完成的工作,并找出原因。这可能包括遇到的问题、困难、障碍等;对于每一项未完成的工作,都应该认真思考并找出解决问题的方法,以便更好地规划下一步行动。	。 知其然,知其所以然 。 不再重复相同错误	。 流于形式主义 不讲真话,报喜藏忧 讲问题轻描淡写 说责任避重就轻
T	最后,需要制定未来的工作计划,明确目标、任务和时间节点;在制定计划时,应该结合过去的经验和教训,充分考虑各种因素,确保计划的可行性和有效性。同时,也需要保持灵活性,以便应对可能出现的意外情况。	。 总结经验提炼流程	。 追究责任,开批斗会 兴师问罪,惩人为主 。 推卸责任,归罪于外 推卸开脱,自我辩解 只找客观原因,外部因素 。 快速下结论 忽视细节复盘不彻底 草草下结论不刨根问底

059 复盘力-GRBARP复盘法

GRBARP复盘法的出处并不明确,它可能是在金融投资理论中发展出的一种新的投资策略,用于复盘投资过程和制定投资方案;GRBARP复盘法包括了六个步骤:“回顾目标、对比结果、回溯过程、分析原因、提炼规律、沉淀材料;这六个步骤,将一个完整的复盘过程全部包含在内,非常适合个人复盘;通过对过去事情的思维推演,从过去获得力量,帮助我们更好的面对未来,也就是梳理过去,赋能未来,谋定而后动。

图示



解读

回顾目标 - 指引:回顾做此事最初的目的 - 标准:判断此事成功与否的标准 - 方向:表明本次复盘的方向	对比结果 - 可能性1:结果=目标 - 可能性2:结果>目标 - 可能性3:结果<目标
回溯过程 - 要求1:真实客观 - 要求2:全面完整 - 要求3:细节丰富	分析原因 - 从预期不一致处入手 - 从过程中的关键点入手
提炼规律 - 人的层面:总结经验—提升能力 - 事的层面:总结规律—完善框架	沉淀材料 将复盘得出的方法、经验、规律、思维模型等,以书面形式记录下来,形成个人或公司的成长手册,而不是停留在复盘人员的脑海中。

060复盘力-PDF复盘法



PDF复盘法出自陈中的《复盘》一书,是陈中对联想创始人柳传志的复盘方法的总结和提炼。PDF复盘法是一种做事的方法,将一件事情重复做三次,其中第1次是Preview(沙盘推演),第2次是Do(执行),第3次是FuPan(复盘)。通过反复推演、执行和复盘,不断优化和改进工作流程和方法,提高工作效率和成功率。这种方法后来被总结为PDF复盘法,成为一种被广泛应用的做事方法。

图示

Preview

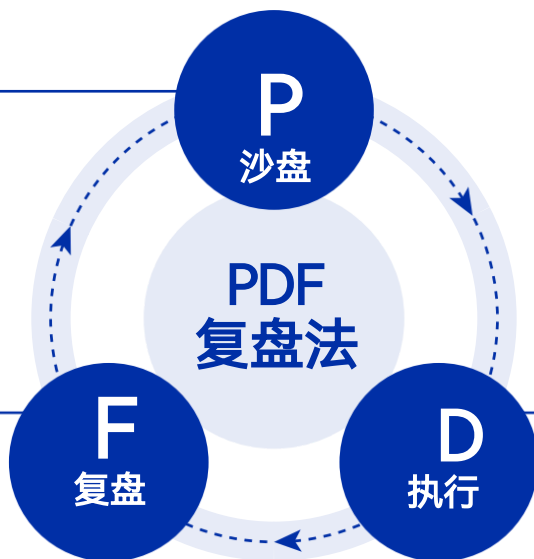
沙盘推演

在做事之前进行预演,分析可能出现的问题和解决方案,制定计划。

FuPan

复盘

对执行过程进行回顾和总结,分析成功和失败的原因,总结经验教训。



TIPS:一件事只有经过复盘之后,才算是最后完成。

Do

执行

按照预演的计划进行实际操作,执行任务。

P-沙盘推演

在做事之前进行预演,分析可能出现的问题和解决方案,制定计划。

D-执行

按照预演的计划进行实际操作,执行任务。

F-复盘

对执行过程进行回顾和总结,分析成功和失败的原因,总结经验教训。

W	O	O	P
愿望	结果	障碍	计划

woop模型

T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
P1						
	P2					
		P3				
			P4			
				P5		

甘特图



wish(愿望) —— 目标
Outcome(结果) —— 与方向
Obstacle(障碍) —— 达成
Plan(计划) —— 的好处

直观地表明任务计划在什么时候进行,以及实际进展与计划要求的对比。

Plan(计划) —— 制定计划
Do(执行) —— 执行计划
check(检查) —— 跟踪目标
Act(行动) —— 处理结果

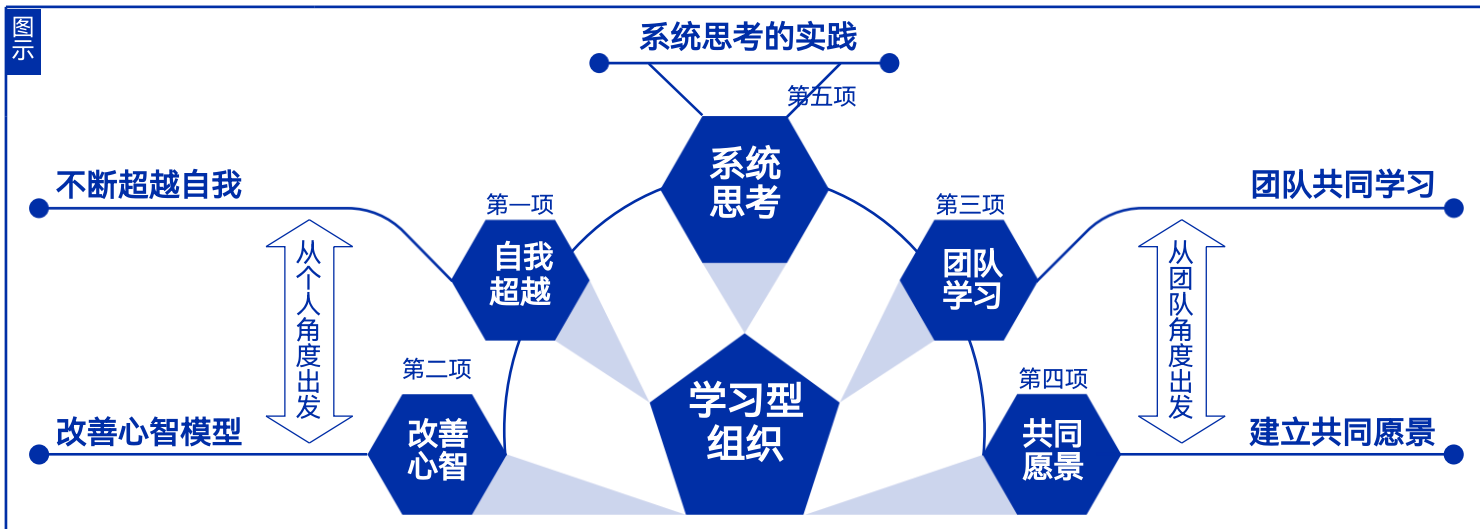
情景领导的概念是由**保罗.赫塞**20世纪60年代初提出,在20世纪70年代完善成为领导力理论;情景领导力强调领导者的行为应该根据被领导者对任务的准备度来调整(准备度是指能力和意愿),以达到最佳的领导效果;有能力有意愿采取**授权型领导**,有能力无意愿就**支持型和监督型领导**,无能力有意愿就**指导型领导**,没能力没意愿就**指令型领导**;情景式领导力强调了领导者的适应性和灵活性,使其能够根据不同的情境来决定最佳的领导策略。

员工胜任力发展阶段			领导者的应对行为		
D1	初入职场的 小白 热情的初学者	工作能力弱 工作热情高	s1	高指导+高支持	明确的方法 充分的肯定
D2	憧憬幻灭 现实受挫	工作能力低 工作热情低	s2	高指导+低支持	明确的指令 及时的监督
D3	能干但谨慎 职场老油条	工作能力强 工作热情低	s3	低指导+高支持	以鼓励为主 给到其资源
D4	独当一面者 高效执行者	工作能力强 工作热情高	s4	低指导+低支持	完全的信任 充分的授权

062 领导力-五项修炼模型

五项修炼模型源自麻省理工学院的彼得·圣吉教授,他在1990年完成的代表作《第五项修炼—学习型组织的艺术与实务》书中提出了“学习型组织”的管理概念,并通过“五项修炼”来打造学习型组织;五项修炼分别是:自我超越,改善心智模式,建立共同愿景,团体学习,系统思考;这五项修炼中最重要的也是最难的是第五项修炼,即系统思考;系统思考是处理动态性复杂问题的方法;建立学习型组织就是动态性复杂问题,所以要进行系统思考的修炼。

图示



自我超越	改善心智	团队学习	共同愿景
不核心 如何在生命中产生和延续创造力 两个行动 不断澄清什么对我们最重要 不断学习如何清晰观察事实 三个要素 以技能的精进为基础 以能力的提升为重点 以精神的成长方向 四个方法 1. 树立个人愿景 2. 保持创造力 3. 诚实地面对真相 4. 运用潜意识	不定义 心智模式是看待世界的方式,处理问题和采取行动的依据和准则。 两个特点 位于潜意识,具有隐蔽性,不易被察觉。 有稳定性,难改变,因此容易形成思维定势。 三个方法 1. 返躬内省,反思自我 2. 温恭自虚,从谏如流 3. 超越自我,不断学习 四个反思法 1. 注意“跳跃式推论” 2. 开放、坦率些 3. 兼顾求真与求胜 4. 拥护理论+付诸实践	团体力量 团队的智商大于个人的智商,团队学习可以使个体凝聚,形成解决问题的合力。 知识共享 团队学习的交流过程中,个人的优势知识会得到共享,从而整体提高组织的综合能力。 共同目标 团队学习可以取得更高层次的共识,达成目标一致,从而更加有利于创建共同愿景。 四个阶段 团队学习在理论上的四个阶段,即:构建阶段,操作阶段,再构建阶段和与外部环境联系阶段。	个人愿景的作用——建立共同愿景 - 驱动力:个人愿景是行动的强大驱动力。 - 创造力:个人愿景能孕育无限的创造力。 - 将个人愿景与企业愿景辩证统一。 - 将企业愿景与社会愿景辩证统一。 - 有共同愿景才更容易形成合力。 - 有共同愿景才更容易系统思考。 共同愿景的作用

063 领导力-六大领导风格



领导力风格是指管理者在企业经营管理实践中,因为个人情商、经历和工作环境,逐渐形成的不同特点的管理方式;根据不同的特点,将领导力风格分为六种,分别是**权威型**、**教练型**、**亲和型**、**民主型**、**领跑型**、**指令型**;这六种领导风格具有不自觉性、稳定性,对组织的氛围影响也不同;一个领导者的领导风格并非只有一种,研究发现,具备多个领导风格的领导者,能够营造更好的工作氛围并取得更好的绩效;所以领导者需要不断的学习和练习,使自己具备在不同情形下使用不同的领导风格。

图示

权威型

创造共同愿景,用清晰的目标激励员工。

指令型

借助职权与权威,是基于命令和控制的领导风格。

领跑型

身先士卒,通过对自己高要求来带动员工。

教练型

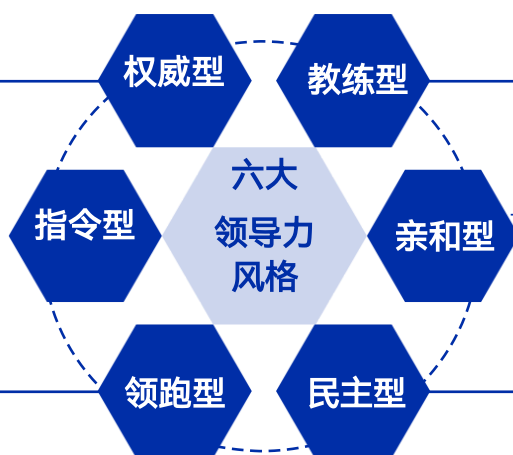
发掘员工潜能,帮助员工适应自己的角色。

亲和型

以员工为核心,以归属感培养员工的忠诚度。

民主型

让员工参与决策,集思广益,群策群力。



权威型

意义

最有效的领导类型,充满热情与活力,独具远见卓识,可以全方位使组织气候变化。

方法

确认雄心勃勃的目标,让团队都愿意为此做出贡献;高频沟通,大胆授权,勇于承担失败。

风险

在专家面前会被认为自命不凡;树立权威,但又表现的盛气凌人,会削弱团队平等协作的精神。

教练型

意义

帮组员工提升自己,让员工感受到关怀与期望,从而提高责任感,建立起凝聚力。

方法

技能上指导,言语上鼓励,资源上支持,帮助制定发展计划,制定挑战性任务。

风险

在两种情况下无效:不希望接受指导的员工;管理者缺乏指导员工的技巧。

亲和型

意义

可以建立牢固的感情联系,增强员工的归属感,提高组织的灵活性。

方法

以人为本,亲和示人,注重个体及其情绪,追求员工的满意和创造和谐的工作环境。

风险

亲和力和权威性难移平衡,会损失工作效率;员工的独立性有可能变差。

民主型

意义

发挥集体智慧的作用,提高团队的协作意识,帮助团队为共同目标而努力。

方法

相信自己的员工,鼓励他们相互支持;明确目标,为头脑风暴提供想法基础。

风险

可能会使共识难达成,拖慢决策效率;极端情况,会加剧矛盾与冲突。

领跑型

意义

让团队感受到动力,带动了团队的成长。

方法

制定高目标,并身先士卒;对行动的起始高度透明,对成果及时分享。

风险

对高要求和高目标望而生畏,士气低落;领导不放手,员工会感到不被信任。

指令型

意义

在特殊紧急境况下,可以提高决策与行动效率。

方法

用命令和要求的方式领导,或者事必躬亲的微观管理。

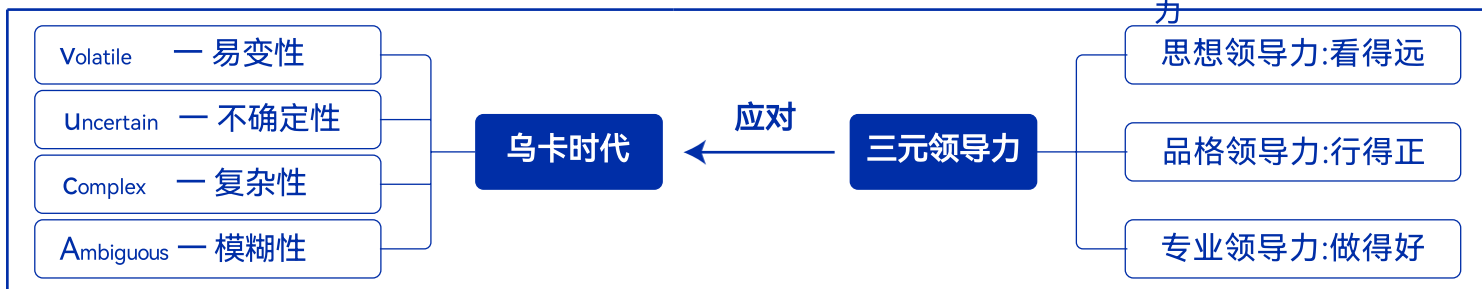
风险

可能会给员工留下严厉的形象和恐惧的心理,给公司文化带来负面影响。

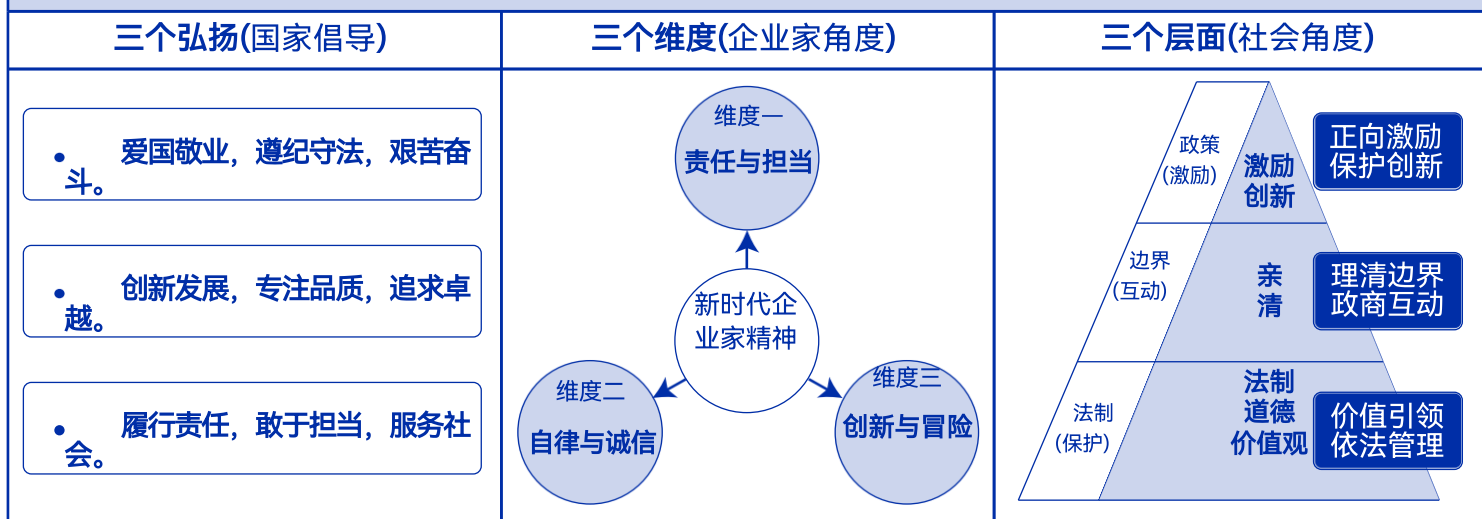
064 领导力-三元领导力模型

三元领导力模型是由北京大学杨壮教授在其书籍《VUCA时代的跨文化领导力》提出;VUCA是指Volatility(易变性)、Uncertainty(不确定性)、Complexity(复杂性)和Ambiguity(模糊性),也就是我们常说的“乌卡时代”;在这样的时代背景下,领导者需要在三个方面加强自己的领导力,首先是关于使命、愿景、价值观和思维模式的思想领导力,其次是对领导者自身专业能力要求的专业领导力,最后是对领导者品格的要求,是关于诚实和正直的品格领导力。

图示



新时代中国特色企业家精神即制度环境构建



065 领导力-GE领导力模型

GE领导力由杰克·韦尔奇提出,杰克·韦尔奇是通用电气前CEO,他被称为“全球第一CEO”,他认为优秀的领导人应该具备的关键素质可以用4E+p来概括,即Energy活力、Energize鼓动力、Edge决断力、Execute执行力和passion激情;活力是指个人能量,鼓动力是指激励他人的能力,决断力是指快速决策的能力,执行力指能够拿结果的能力,而激情是指发自内心对事业的热爱;杰克·韦尔奇认为,正是思想、价值观和4E+P的领导力引领通用电气成为世界上最伟大的企业之一。

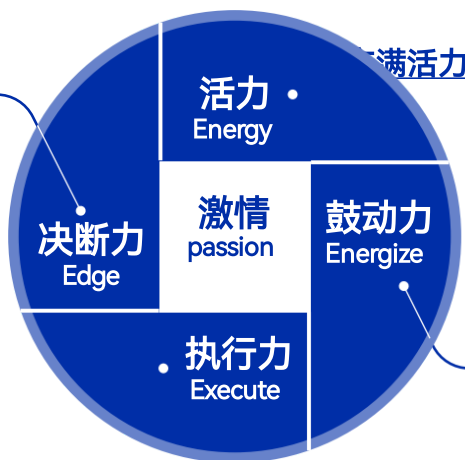
图示

决断敏锐

对问题快速做出决定的能力,决断力是竞争精神、坚定信念、自发的驱动力以及勇气的主张。

行动有力

- 将构想变成具体行动步骤并付诸实施,在过程中不断解决阻碍持续前进并最终拿到结果的能力。



充满活力

指巨大的个人能量,偏爱行动,干劲十足,不惧逆境,不断学习,不怕变化,积极挑战新事物。

鼓舞人心

激励和激发他人的能力,能够活跃周边的人,善于表达自己的构想,能够鼓舞团队快速行动起来。

领导力缺失的表现

决策

宏观

以盈利为目的的领导风格,缺乏愿景领导。

缺乏愿景与理想的指引,无法拥有坚定的信念,在风险与挑战前畏缩不前。

行为

管理

用权力管控来代替领导力,权力过分集中。

权力型领导忽视员工的感受和需求,导致内部矛盾和冲突,团队丧失凝聚力。

品质

个人

领导者情商不足,朝令夕改,执行不足。

朝令夕改,无法统一方向,团队内耗严重,执行力严重下滑,且领导者低情商,不接受异见。

树立领导力的思路

树立愿景,传递激情。

长期性:愿景要体现企业对未来的期望和憧憬

方向性:愿景要体现企业经营方向和存在价值

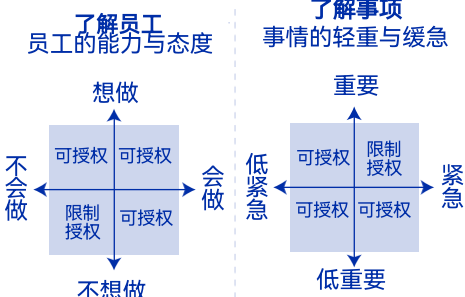
一致性:愿景要体现个人愿望与企业愿望融合

成长性:愿景要体现员工的成长和发展的需求

利益性:愿景要体现利益关系者的利益和期望

灵活性:愿景要体现出应对变化的张力和柔性

学会授权,善用激励。



加强修为,注重结果。

- 持续成长的学习力
- 凝聚人心的感召力
- 达成绩效的执行力
- 带队育人的教导力
- 整合资源的组织力
- 多谋善断的决断力

066 领导力-5E领导力模型

5E领导力模型最初是由宝洁公司提出的,用于概括领导力的核心要素,这五个E分别是:高瞻远瞩(Envision)、全情投入(Engage)、鼓舞士气(Energize)、授人以渔(Enable)和卓越执行(Execute);这一模型在领导力发展中具有重要的指导意义,帮助领导者更好地理解 and 提升自己的领导力;同时,该模型也强调了领导能力并非与生俱来,而是可以通过后天培养和提升;因此,对于希望提升领导力的个人和组织来说,领导力5E模型提供了一个有力的参考框架。

图示

前瞻规划, 引领方向

领导者要为团队设定清晰远大的愿景并指明方向;洞察市场的趋势,制定符合业务发展的目标和计划。

高效执行, 推进工作

领导者应注重细节管理,优化工作流程,合理分配资源;同时要以结果为导向,推动团队持续向前发展。



全心投入, 紧密互动

领导者应深入了解团队成员需求与期望,通过有效激励和协调,让每个人都全心投入工作,为实现愿景而共同努力。

激发热情, 激励团队

领导者可通过赞扬、奖励和提供成长机会等方式,增强团队自信与归属感,从而激发工作热情与创造力。

助力成长, 培养能力

领导者依据团队成员特点制定个性培训计划并提供资源与支持,帮助团队成员技能提升与视野拓展,实现团队与个人共同成长。

应用

如何设立一个好的愿景?

如何设立目标+计划?

利用黄金圈思维模型

WHY-为什么做? | HOW-怎么做? | WHAT-做什么?



明确本质/目的

实现方法/路径

表象 | 成果

① 利用波特五力模型做竞争分析

② 利用SMART + OKR模型设定目标+计划

如何了解团队成员的需求?

如何提高执行力?

1 利用马斯洛需求层次进行分析

② 利用冰山模型/MBTI测试了解团队成员的个性及特点

1 利用OKR+Kpi模型优化工作流程及绩效考核

② 利用WBS工作分解结构做工作拆解

③ 以结果为导向, 推动团队向前发展

总结

对于任何组织来说,培养和提升管理者的领导力都是至关重要的。通过选拔具有潜力的管理者、提供领导力培训和发展机会以及营造有利于领导力成长的组织环境,组织可以不断提升自身的竞争力和适应能力。就像少年强则国强。

067领导力-TOPIC模型



TOPIC模型是由团队管理中的五大要素组成,建立信任(Trust)、目标导向(Objective)、管理流程(Process)、共同承担(Commitment)、高效沟通(Communication),要想管理好团队高效运作,必须重视每个要素的状况;这些要素强调了信任的重要性、目标的明确性、流程的规范性、促进共同承担责任和实现高效沟通的重要性,这些要素共同构成了高效管理团队的基础。

图示



T - 建立信任	O - 目标导向	P - 管理流程
1 言行一致 2 共赢思维 3 公开透明 4 建立共同的价值观	1 用SMART模型明确目标 2 挖掘目标背后的意义 3 形成团队共识 4 定期回顾	1 制定规范流程 2 用PDCA模型对流程不断优化和改进 3 使用OKR/KPI等工具
I - 共同承担		C - 高效沟通
1 明确职责与角色 2 充分沟通相互协作 3 及时跟踪任务进度 4 及时给予激励		1 信息要及时、准确 2 要注重沟通技巧 3 采用多种方式沟通 4 倾听与反馈

举例

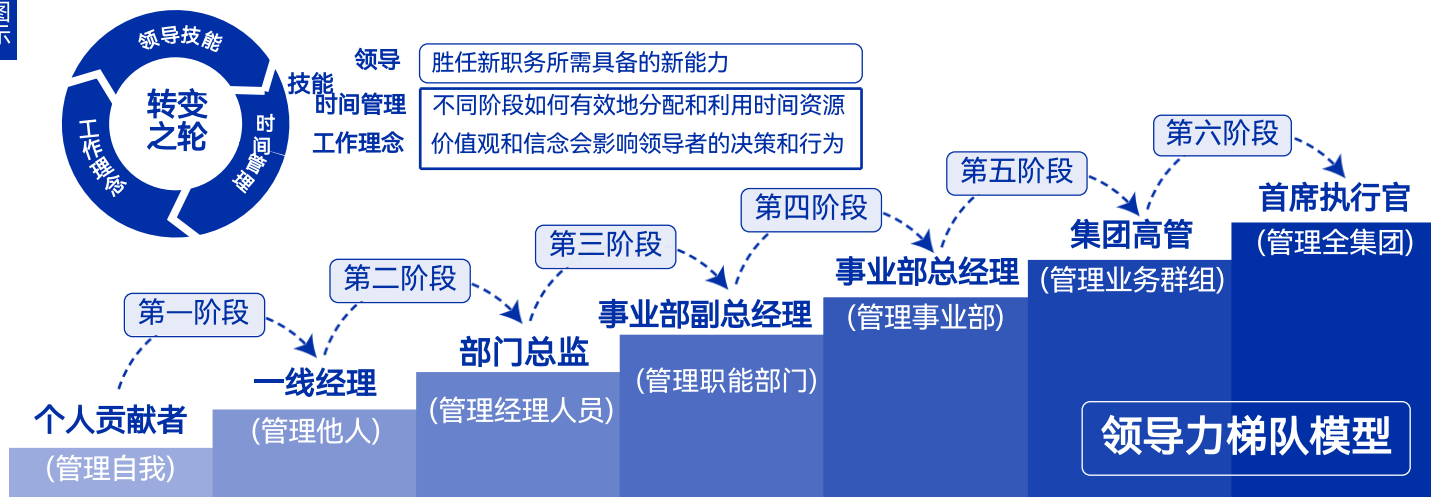
TOPIC模型除了管理领域也可以在其他领域中应用如:市场营销领域

建立信任:通过优质的产品和服务,与客户建立长期的信任关系。**目标导向:**设定明确的营销目标,如提高品牌知名度、增加销售额等。**管理流程:**制定营销策略,包括市场调研、产品定位、推广活动等。**共同承担:**与市场部门、销售部门等协同工作,共同实现营销目标。**高效沟通:**与客户保持紧密沟通,了解他们的需求和反馈,以便调整营销策略。

068 领导力-领导力梯队模型

领导力梯队模型源自于《领导梯队:全面打造领导力驱动型公司》一书的研究成果,这本书由拉姆·查兰、斯蒂芬·德罗特和詹姆斯·诺埃尔共同撰写,被誉为“领导力开发的圣经”该模型详细描述了从员工到首席执行官的跃迁,需要经历六个领导力发展阶段,包括管理自我、管理他人、管理经理人员、管理职能部门、事业部总经理、集团高管、首席执行官;每个阶段都涉及领导技能、时间管理和工作理念的转变,旨在帮助领导者更好地适应领导力发展的要求,加速自己的成长。

图示



第一阶段	第二阶段	第三阶段
从管理自我到管理他人 在领导力的初级阶段,一线经理需要学习技能如工作计划、知人善任、激励和辅导,同时转变工作理念,从执行者转变为领导者,专注于通过团队达成目标。	从管理他人到管理经理人员 在第二阶段,领导力核心在于管理,不再需要直接做出个人贡献,其中包括选拔人才、分配任务、评估并辅导下属,同时需要有全局思考并支持公司战略。	从管理经理人员到管理职能部门 管理者要跨越层级沟通,需培养新的沟通技巧。管理非专业领域,并评估其价值;要具备全局意识,团结协作,争夺资源;擅长制定跨部门战略,并适当授权给下属。
第四阶段	第五阶段	第六阶段
从管理职能部门到事业部总经理 事业部总经理全权负责业务单元,需从盈利和长远视角评估,并转变思维方式以协同多部门工作;平衡长短期目标,并重视与支持性部门的关系。	从事业部总经理到集团高管 集团高管要以开放包容眼光看待工作。并提升:1、战略规划能力;2、人才培养技巧;3、投资组合判断力;4、核心能力评估;这四项能力。	从集团高管到首席执行官 首席执行官是设定公司长期战略、确保业绩达标、维护高效运营、快速决策与适应变化、处理外部关系、专注关键决策、推动产品战略并激励人才的最高领导。

总结

领导梯队模型精简地概括了人才管理的核心:通过明确各层级的领导力标准和发展路径,为公司提供了系统化的领导力发展框架,促进内部领导人才的培养、选拔和晋升,减少对外部人才的依赖。

069 领导力-五力模型



领导力五力模型,是由中国科学院“科技领导力研究”课题组综合国内外领导力理论的基础上,对领导力要素进行了深入解析和知识重组后提出的,五大核心领导能力:**感召力、前瞻力、影响力、决断力和控制力**;领导力五力模型是支撑领导行为的各种领导能力的总称,其着力点是领导过程,旨在确保领导过程的顺利进行,从而有效实现领导目标;领导力五力模型为领导者提供了一个全面的能力框架,以支持他们在领导过程中的决策、行动和影响力,确保领导目标的成功达成。

图示

感召力

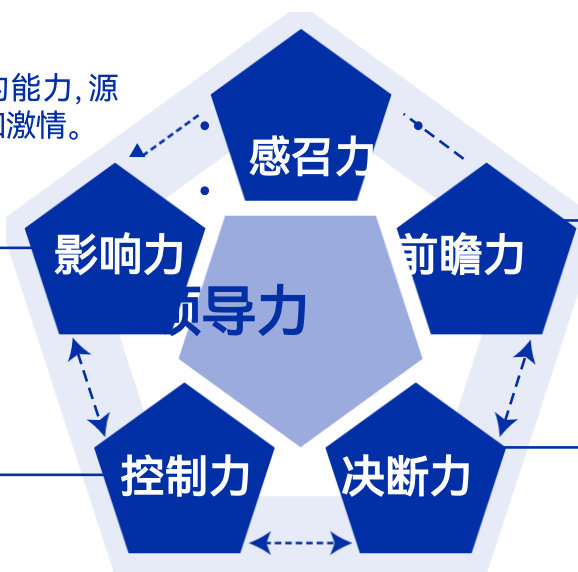
吸引和激发他人跟随你的能力,源自领导者的个人魅力、愿景和激情。

影响力

影响他人行为和思维的能力,通过领导者的言行举止和人际互动来实现。

控制力

有效管理和控制组织运行的能力,确保组织目标的实现。



前瞻力

预见未来、把握机遇的能力,要求领导者具备战略眼光和远见。

决断力

在复杂情况下迅速做出决策的能力,体现领导者的果断和责任感。

解读

领导力概念链



第一圈:领导过程是核心,由领导行为构成,领导过程通常也代表着领导实践。

第二圈:领导能力是关键,影响领导行为的质量与效果;知识是领导能力的基础,来源于领导实践。

第三圈:领导情境指确保领导过程正常运行的环境因素的总和是领导行为和能力形成的基础。

领导的感召力

1 坚定的信念和理想 2 高尚的人格和高度自信 3 代表群体或组织的伦理价值观和臻于完善的修养 4 具有大智慧和丰富阅历 5 不满足于现状,乐于挑战,对所从事的事业充满激情

领导的前瞻力

1 着眼未来,预测和把握趋势 2 领导理念、利益相关者的期望 3 组织核心能力和行业规律 4 组织所处的宏观环境的发展趋势

领导的决断力

1 善于利用决策理论、方法和工具 2 快速评价决策收益 3 预见、评估、防范和化解风险 4 实现目标所需资源 5 把握最佳决策时机

领导的控制力

1 确立并传播组织价值观 2 制定并执行规章制度 3 任命和合理使用干部来实现组织的分层控制 4 建立信息力量以驾驭局势 5 控制和解决现实与潜在冲突以控制战略实施过程

领导的影响力

1 洞察被领导者的需求和动机 2 与被领导者建立正式与非正式关系 3 平衡利益相关者利益 4 注重沟通方式与效果 5 领导者拥有能够有效影响被领导者的权力

070 领导力-IBM三环模型



IBM三环模型是基于IBM多年来在领导力发展和组织行为学方面的长期研究和实践经验总结出来的,为公司选拔和培养领导人才提供了明确指导,并在业界获得广泛认可;环心是:对事业的热情、环1是:致力于成功、环2是:动员执行、环3是:持续的动力;IBM深知领导力对于塑造企业文化和价值观的重要性,因此将领导力建设视为回报率最高的投资,是推动企业文化、价值观及整体业绩的关键因素。

图示

致力于成功

衡量领导者是否具有成功的志向和毅力,包括:

- .对客户的洞察力
- .突破性思维
- .渴望成功的动力

对事业的热情

热情是推动他们不断前行、追求卓越的动力源泉,包括:

- .热衷于赢得市场
- .能够清晰的描绘未来蓝图
- .对技术和业务充满热情



动员执行

衡量领导者是否能动员团队有效执行并实现目标,包括:

- .团队领导力
- .直言不讳
- .团队协作
- .决断力和决策能力

持续的动力

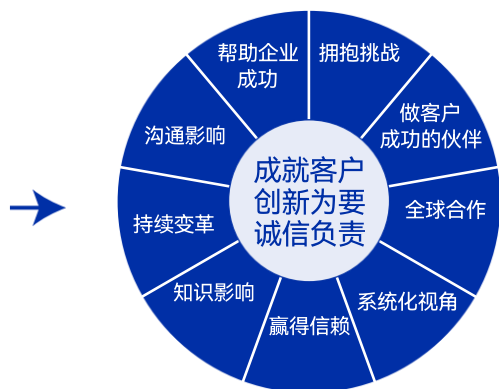
判定领导者是否能为组织带来持续的动力,包括:

- .发展组织能力
- .指导/培养优秀人才
- .个人贡献

环心是“对事业的热情”是驱动力,而三环需围绕这个环心运转,此外,客户的需求和执行的速度的也被视为该模型中的两个重要考虑因素,它们共同构成了IBM三环领导力模型的完整体系。

解读

IBM研究发现,企业文化和价值观影响着企业大约30%的经营业绩,而企业文化和价值观则大约有70%是由领导力决定的;因此IBM通过全员深度讨论,提炼出三条核心价值观:成就客户、创新为要、诚信负责,并据此构建出三环领导力模型,实现价值观与领导力的和谐统一,确保领导力发展与价值观实践的同步进行。



环心 对事业的热情

环1 致力于成功

环2 动员执行

环3 持续的动力

应用

领导力发展与培训

三环领导力模型可以作为领导力发展和培训的核心框架;通过识别领导者在三环中的表现,为他们提供针对性的培训和发展计划,帮助他们提升领导力素质。

高管选拔与评估

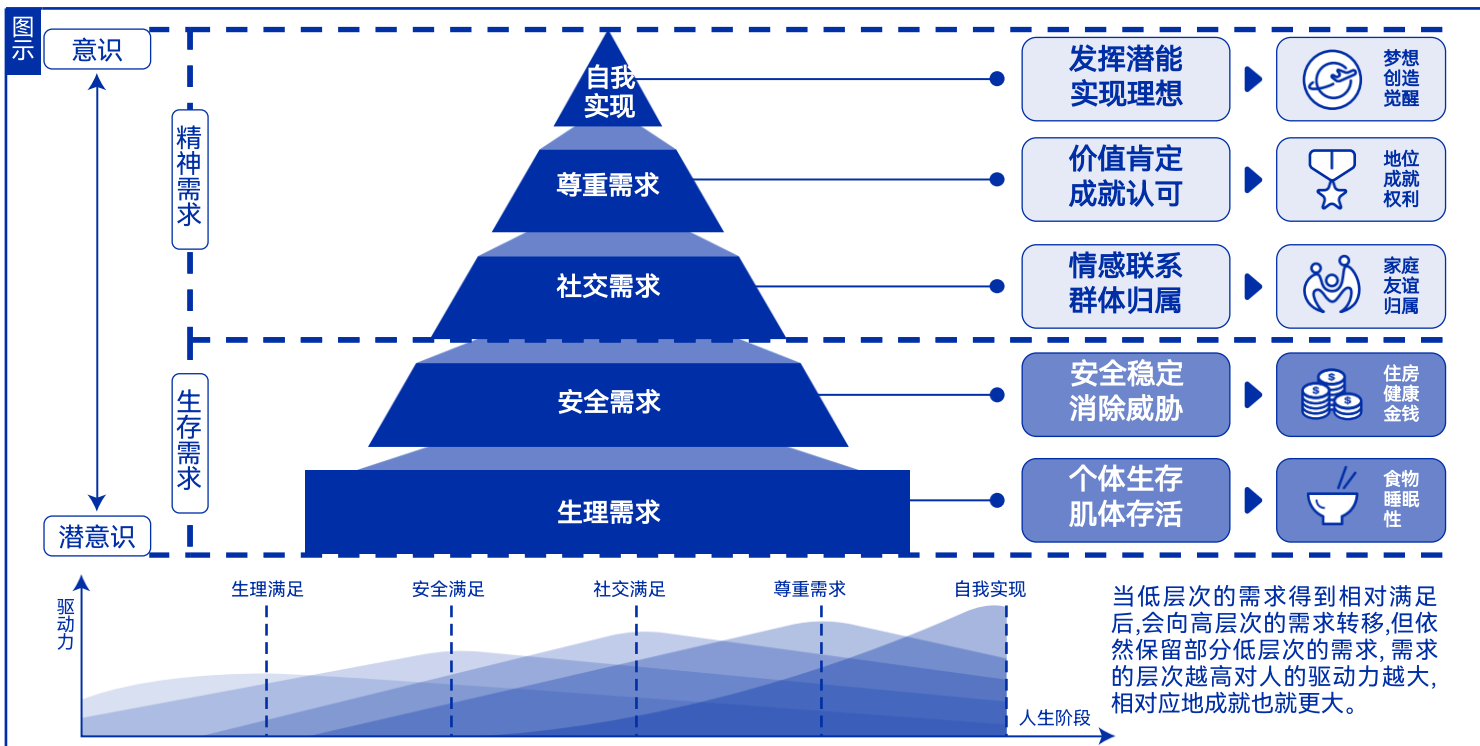
在选拔和评估高层管理者时,三环领导力模型可以作为重要的评价标准,能够更准确地评估其是否具备担任高层管理职位所需的领导力素质。

个人职业规划

对于个人而言,三环领导力模型也可以作为职业规划的参考框架;通过识别自己在三环中的优势和不足,制定更具针对性和有效性的职业发展规划,实现个人与组织的共同成长。

071.自识力-马斯洛需求层次

马斯洛需求层次理论是心理学家亚伯拉罕·马斯洛在1943年提出的一个心理学理论,通常用金字塔等级的方式来展现该理论,从层次结构的底部向上,它将人类需求划分为**生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求**和**自我实现**五个层次,从低级的需求开始逐级向上发展,目标是达到自我实现的阶段;在不同时期需求的迫切程度各异,最迫切的需求成为激励行动的核心动力,当一组需求得到基本满足时,这组需求就不再成为核心动机,该理论强调人的动机是由需求决定的。



生理需求	安全需求	社交需求	尊重需求	自我实现
生理需求是驱动人们行动的首要动力,当最基本的需求满足到可以维持生存后,更高层次的需求才会成为新的激励动机。	人体机制会本能的追求安全,人类也渴望得到安全保障,希望远离危险、失业、财产损失、生病及严酷监督的威胁。	社交需求涵盖爱和归属两方面,如:友谊、爱情以及隶属关系的需求,社交需求会受家庭环境、成长经历、教育和信仰等影响。	尊重需求分为内部(自尊)和外部(受他人尊重)两方面,满足尊重需求可增强自信,激发热情,使人感受自身价值和意义。	需求的最高层次,建立在基本需求满足之上。展现个人理想与潜能的极致发挥,通过挖掘潜力,逐步成为理想中的自己。



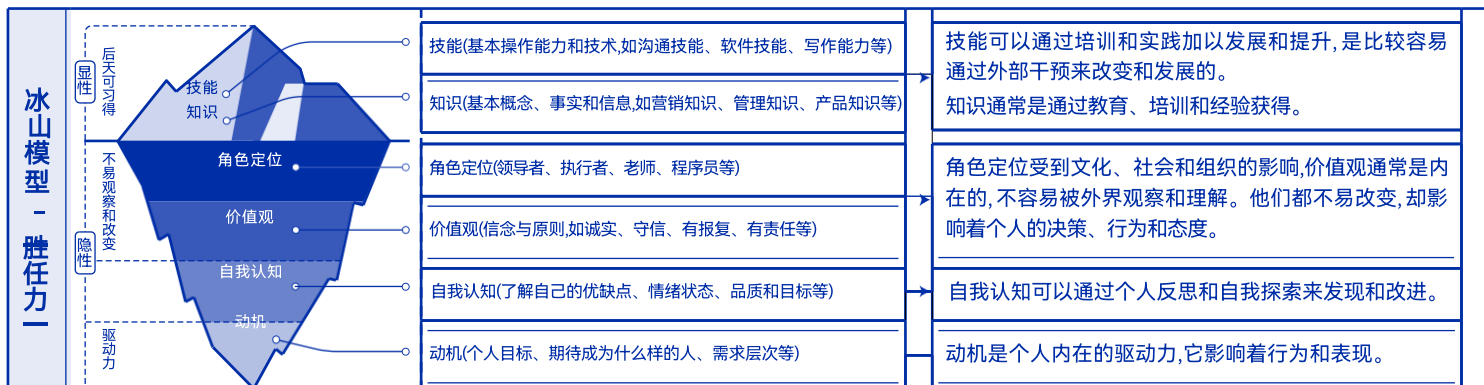
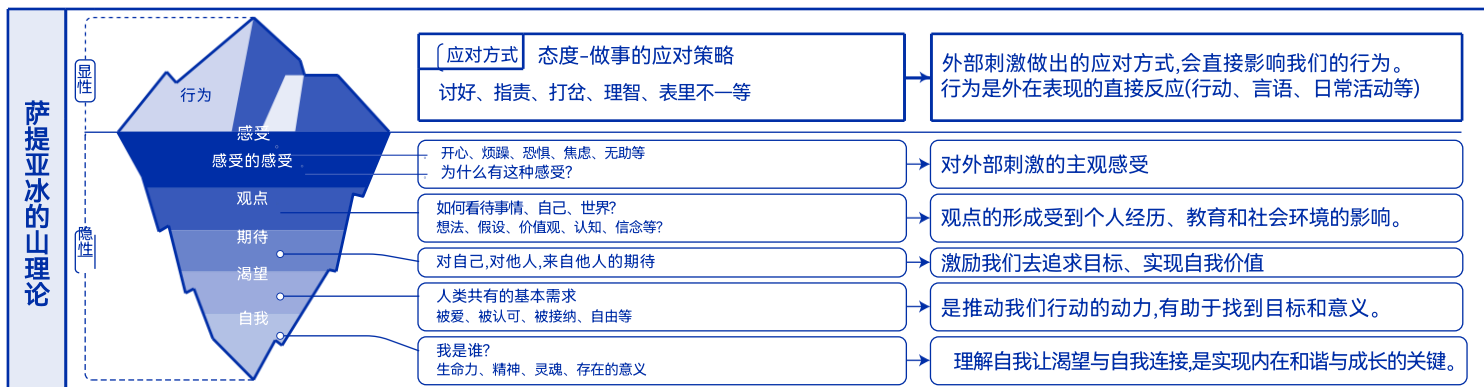
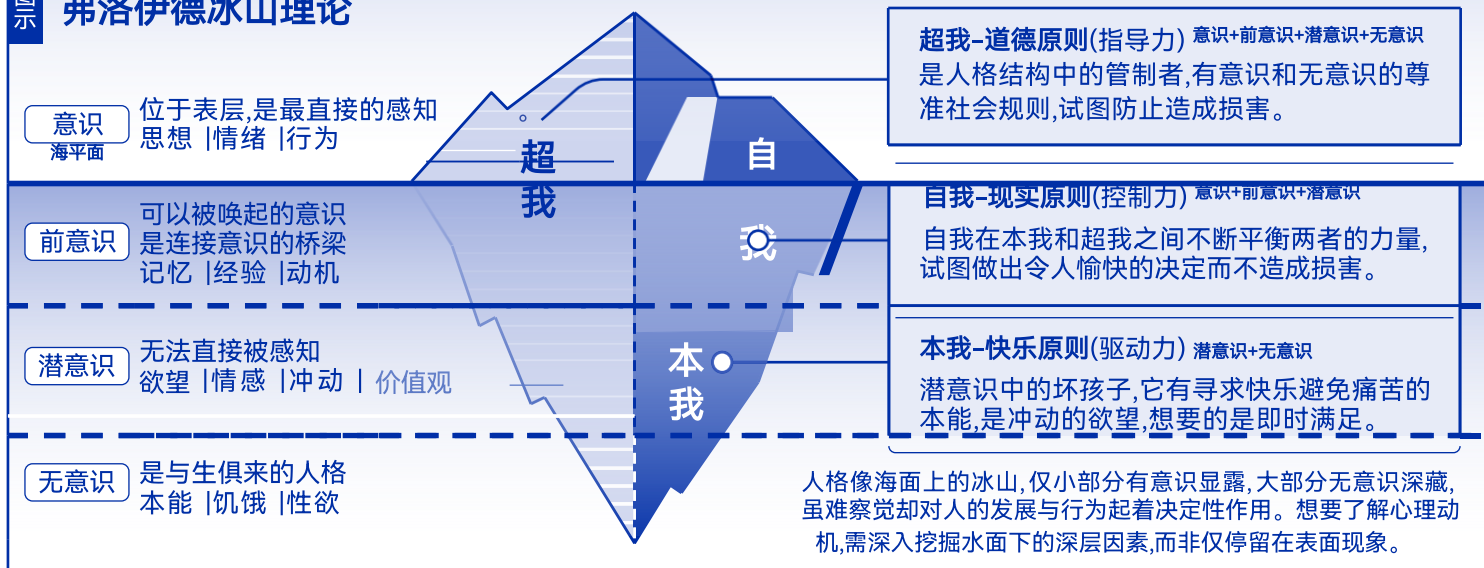
072自识力-冰山理论模型



弗洛伊德于1895年首次提出**冰山理论**,强调潜意识在行为中的重要作用;20世纪50年代美国心理治疗师维琴尼亚·萨提亚借助冰山隐喻深化了这一理论被称作**萨提亚冰山理论**,用以探索人们多层次的自我;1973年,美国心理学家麦克利兰提出**冰山模型**,该模型将个体心理结构分为“冰山以上”和“冰山以下”两部分,前者指外在表现,如基本知识和技能,易于观察和测量;后者则涉及深层次的内在特质,如角色定位、价值观和自我认知等,该模型为评估和发展个体潜能提供了实用框架。

图示

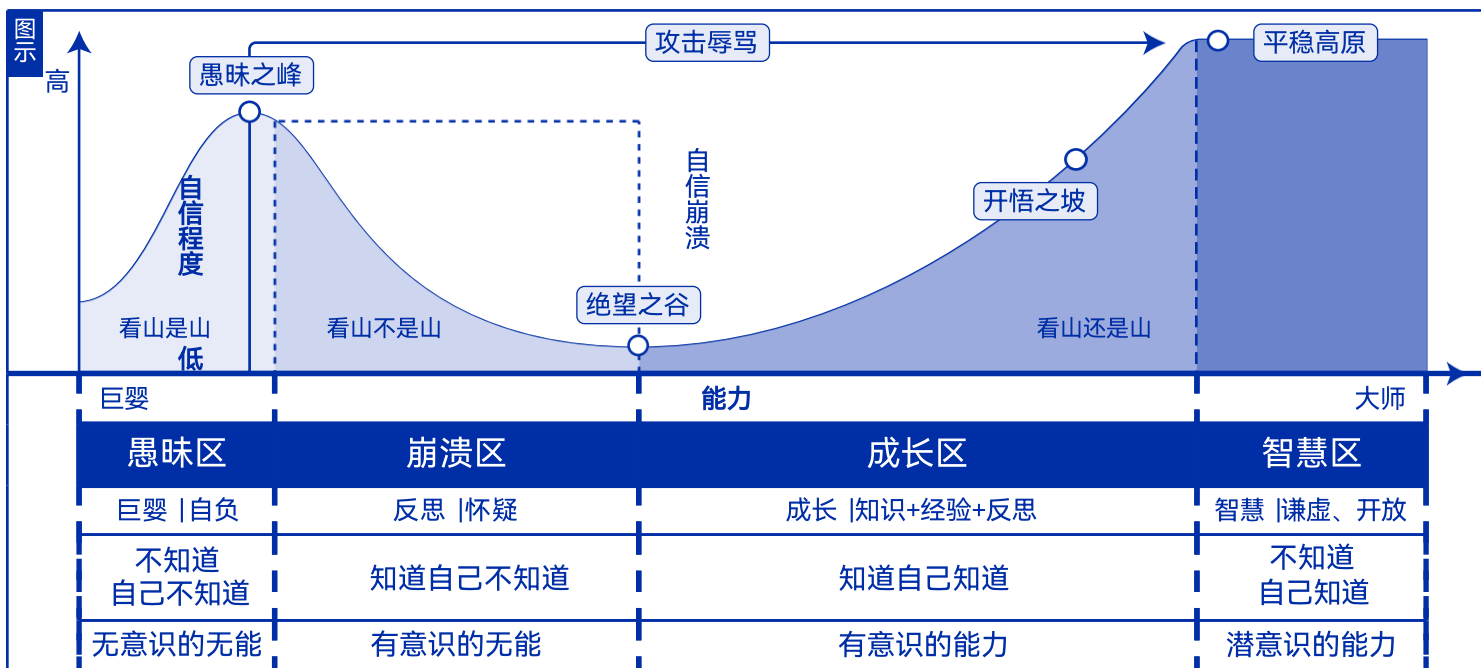
弗洛伊德冰山理论



073自识力-达克效应



邓宁-克鲁格效应又称邓克效应或达克效应,有时也被形象地称作**井蛙现象**,是一种认知偏差;那些能力不足的人往往沉浸于一种虚幻的自我优越感中,他们错误地高估了自己的实际能力,认为自己比真实情况更加出色;美国康乃尔大学的社会心理学家**大卫·邓宁**与**贾斯汀·克鲁格**深入研究了这一现象,并指出其根源在于**元认知的缺陷**;元认知欠缺的人因为无法正确认识到自身的局限和不足,导致他们无法准确评估自身的能力水平,从而产生了这种不切实际的自我优越错觉。



愚昧之峰	绝望之谷	开悟之坡	平稳高原
对自己 无法清楚认识自身能力,但有一种自负式的自信。	对自己 自信崩塌,自我否定。逃避现实,丧失动力。	对自己 确立长远人生目标,积极的心态看待人生。	对自己 完善内在的世界,探寻生命的意义。
对他人 轻视 — 他人不过尔尔,嫉妒 — 见不得别人好。	对他人 面对他人时唯唯诺诺,过度解读他人的行为。	对他人 理解差异,不要求别人;尊重他人,培养同理心。	对他人 谦虚柔和,利他思维。
对事情 主观臆断,不见事物本质。不切实际,妄想大于实践。	对事情 缺乏做事意愿和动力,面对问题时犹豫不决。	对事情 正确而专注的做事,循序渐进注重反思。	对事情 遵循客观规律,一切顺其自然。

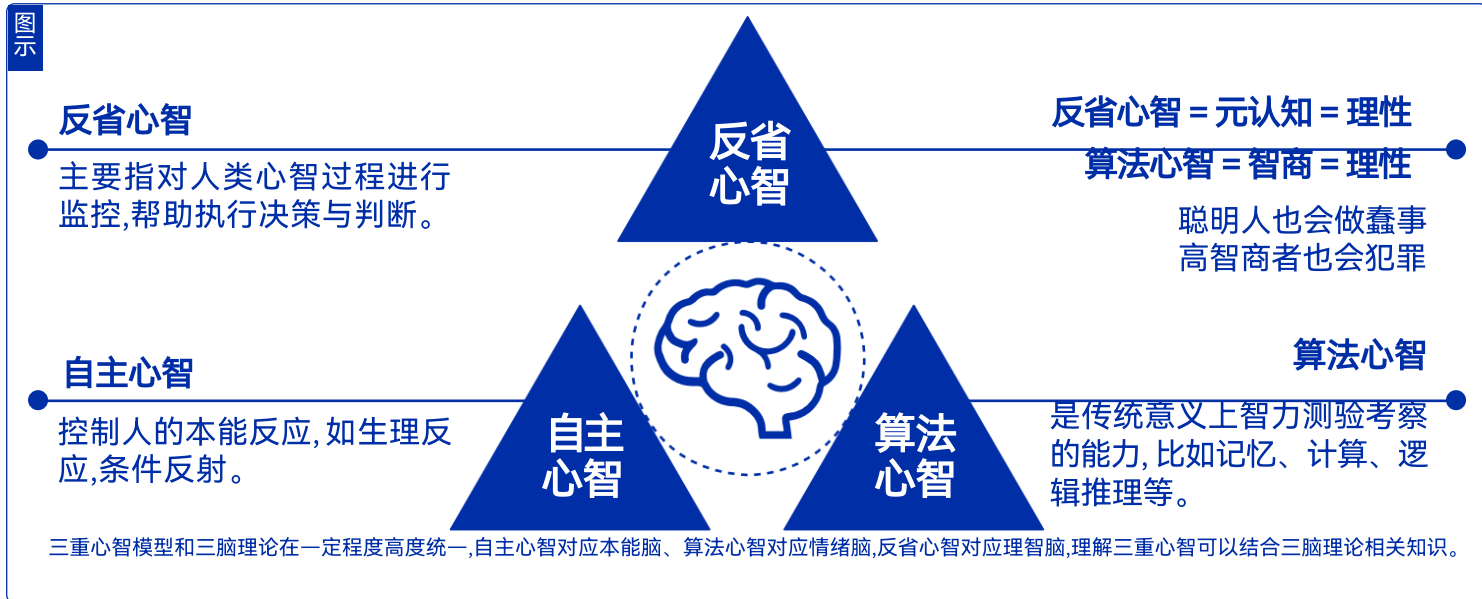
判断一个人的层次	破局方法
第一层:无知也无畏 — 眼高手低,总想走捷径。	见: 接触见识厉害的人,发现人外有人天外有天,打破盲目自信。
第二层:谦卑而焦虑 — 放大难度,盲目的努力。	树: 树立重建真正的自信(敢承认自己的不足,有信心自我改变)。
第三层:沉着而专注 — 厚积薄发,反思中精进。	立: 立志,我应该成为什么样的人,用长期主义践行人生目标。
第四层:清醒且通透 — 看穿本质,持空杯心态。	隐: 低调做人,“树大招风招风撼树,人为名高名丧人”。

074自识力-三重心智模型

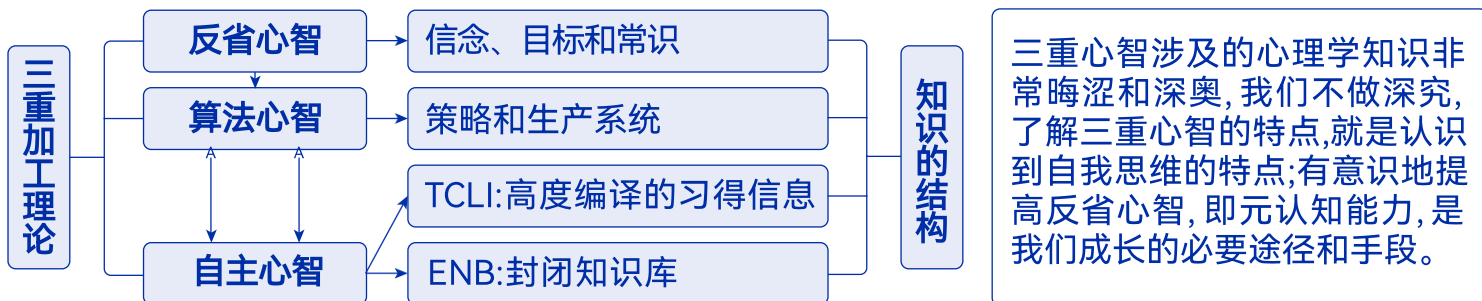


三重心智模型来源于美国心理学家基思·斯坦诺维奇(Keith E. Stanovich)的心理学研究;斯坦诺维奇在他的著作《超越智商:为什么聪明人也会做蠢事》中详细阐述了三重心智模型,指人的心智包括自主心智、算法心智和反省心智三个部分;这个模型为我们提供了一个深入理解心智如何运作、如何影响心智模式,以及最终如何影响决策和行动的框架;通过三重心智模型,我们可以更全面地理解人类心智的复杂性和多样性,并在教育、产品设计、心理治疗等多个领域的应用中发挥着重要作用。

图示



自主心智	算法心智	反省心智
原始本能	智商IQ	理性
潜意识	意识	超意识
快速思考的心智模式	慢思考的心智模式	
自主心智包括情感化反应、学习习得的自动化反应与条件化反应。	算法心智分为流体智力与晶体智力两种。	理性层面的心智模式
比如:看见蛇害怕、看到美食吞咽口水,一旦学会骑自行车,就终身难忘。	比如:记忆元素周期表,解答函数。	元认知—反思能力

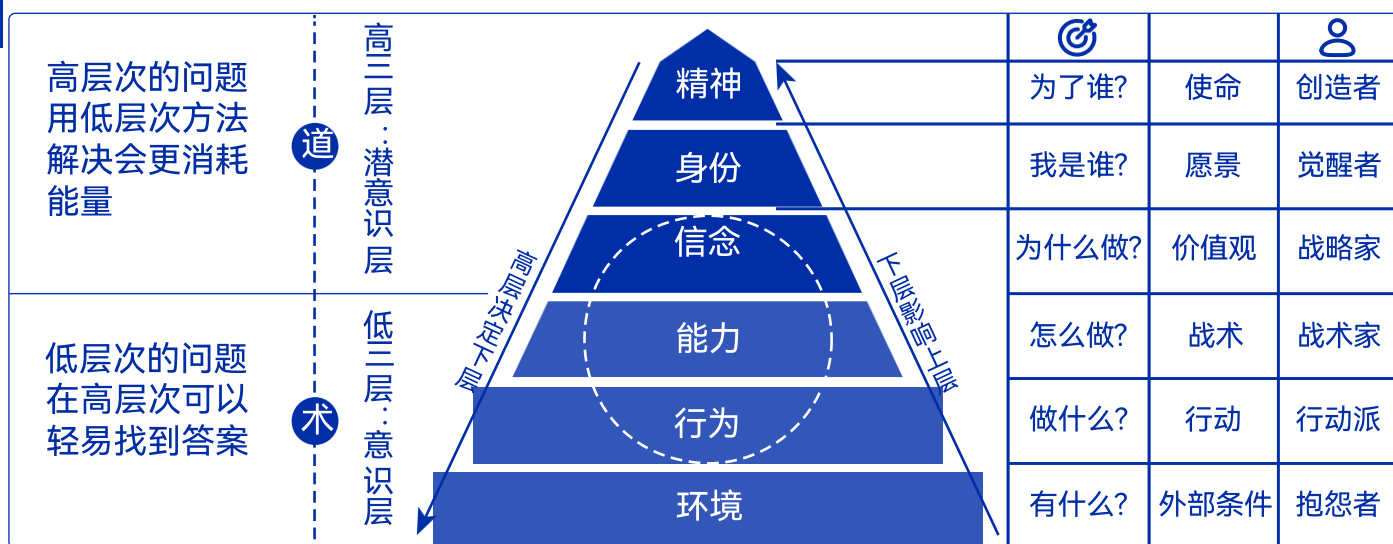


075自识力-NLP思维模型

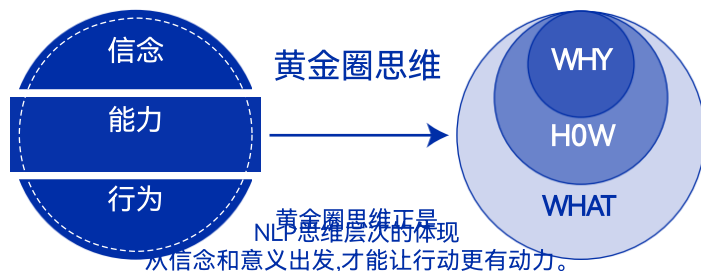


NLP思维层次最初由英国人类学家格雷戈里·贝特森提出,NLP是三个英文的缩写,Neuro-Linguistic Programming,中文含义是**神经语言程序学**;N(Neuro)指的是神经系统,包括大脑和思维过程,是接收和处理外在信号的系统,L(Linguistic)是指广义的语言,指从感觉信号的输入到构成大脑里可理解的含义的过程,P(Programming)是指为产生某种行为而要执行的一套具体指令,如电脑的程序;NLP就如同我们认知系统的三个守门员,决定着我们的六个思维层次,思维层次又决定着行为。

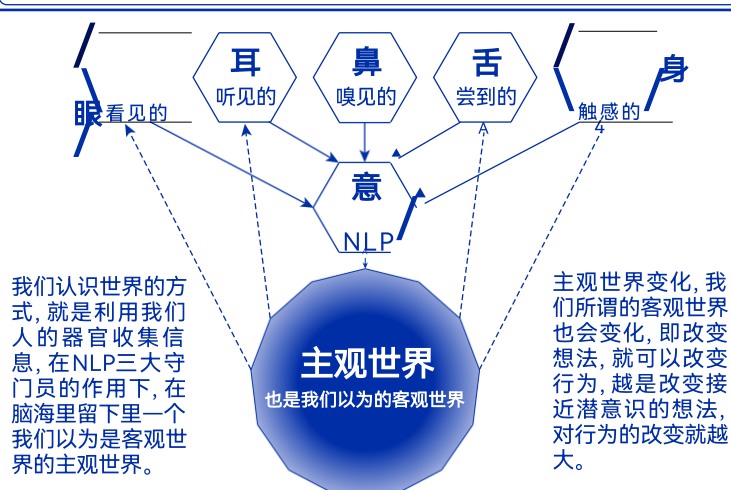
图示



正是NLP三个守门员决定了我们的思维层次,我们不必深究它们是如何起作用的,因为这将包含广泛而深刻的内容;我们只需要知道,在不同层次上思考问题,最终的答案和解决方案是不一样的。



精神	思考人生的使命,什么是我人生的意义,是探索自己与世界的关系,我要为这个世界做些什么。
身份	思考人生的愿景,要成为什么样的人,确立自己与自己的关系,是自己对自己人生定位的思考。
信念	思考人生的信念,什么才是最重要的,是确立人生的价值观和规则,找到自己行为选择的标尺。
能力	思考自己的能力,什么方法才能达成目标,能力是实现目标的手段,从而学习更多技能和方法。
行为	关注自己的行动,投入身体力行的实践,相信勤能补拙,从而埋头苦干投入更多行动。
环境	关注外部条件,外部归因,认为一切都是外部因素导致;抱怨环境,或试图改变环境。

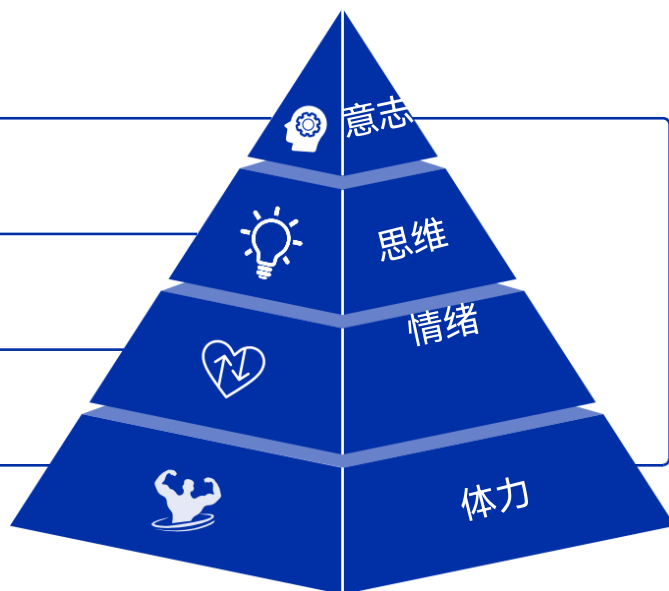


076自识力-精力金字塔模型

精力管理金字塔出自吉姆·洛尔和托尼·施瓦茨所著的书籍《精力管理》，作者认为，人们之所以在工作并不繁重或无所事事的情况下感觉到疲惫，是精力没管好，精力是指一个人做事情的能力，分为四个层次：体力、情感、思维、意志，四种精力相互制约又相互促进，使用过度或者使用不足都会导致精力不足；精力的容量可以以主动应对挑战和建立积极的仪式习惯的方式提升；高效能时刻取决于全情投入，全情投入需要活跃的身体、联动的情感、专注的思维、内省的意志。

图示

- 意志精力**
 - 活出人生的意义
- 思维精力**
 - 保持专注与乐观
- 情感精力**
 - 把威胁转化为挑战
- 体能精力**
 - 为身体添柴加火



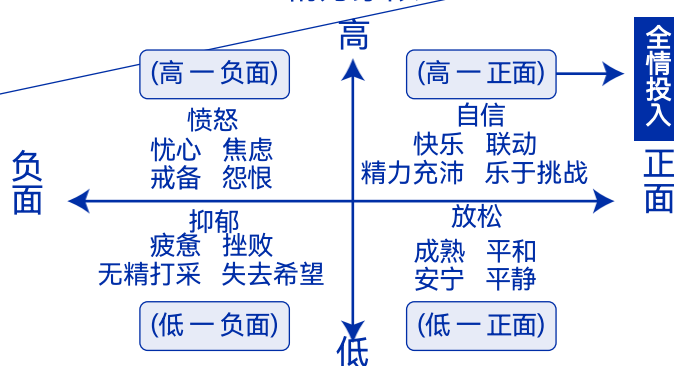
精力的四个特征

- 力量**: 精力的高强度
- 耐力**: 精力的持久性
- 灵活性**: 精力的适应性
- 恢复力**: 精力的再生性

效率管理的新旧观念

旧观念	新观念
管理时间	管理精力
避免压力	追求压力
生活是一场马拉松	生活是一系列短跑冲刺
放松是在浪费时间	放松是有效产出的时间
回报驱动表现	目标驱动表现
依靠自律	依靠习惯
积极思考的力量	全情投入的力量

精力象限



变革精力管理方式的三个步骤

第一步:明确目标

梳理人生:人生中什么最重要
构建愿景:想成为什么样的人

第二步:面对现实

收集数据:衡量当下精力管理的能力
分析现状:找出阻碍全情投入的障碍

第三步:付诸行动

建立计划:建立以良好精力仪式习惯为基础的个人发展计划

要想保持生命的跃动,我们必须学习如何有节奏地消耗和更新精力;压力过度恢复不足和恢复过度压力不足都会导致效能低下;想要维持上佳表现,需要有短跑运动员的思维而不是马拉松运动的思维。

077自识力-大脑三层结构

三脑理论,又叫**三元脑理论**,是由美国神经科学家**保罗·麦克莱恩**于1960年提出,该理论认为人脑分为三个演化阶段形成对应的三个脑区,不同脑区负责不同的功能,三个脑区分别是:**本能脑**、**情绪脑**、**理智脑**;本能脑进化形成最久远,大约在3.6亿年前,本能脑包含脑干和小脑,是大脑中最古老的部分,用于负责生理功能和本能反应;情绪脑进化形成于2亿年前,是负责情感,学习,记忆等功能;理智脑进化形成于350万年前,是位于大脑最外层的新皮质层,主要负责计算,逻辑,语言等高级认知功能。

图示



理智脑

又叫逻辑脑,形成于350万年前,对应灵长动物(恒温动物)。

掌握人的语言,逻辑,分



情绪脑

又叫猴子脑,形成于2亿年前,对应哺乳动物(恒温动物)。

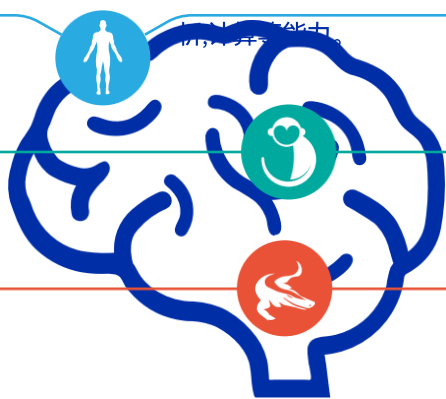
控制人的记忆、情绪:喜怒哀愁。



本能脑

又叫鳄鱼脑,形成于3.6亿年前,对应爬行动物(变温动物)。

控制人的本能:呼吸,心跳,激素,消化,睡眠,体温,战斗,逃跑,性;



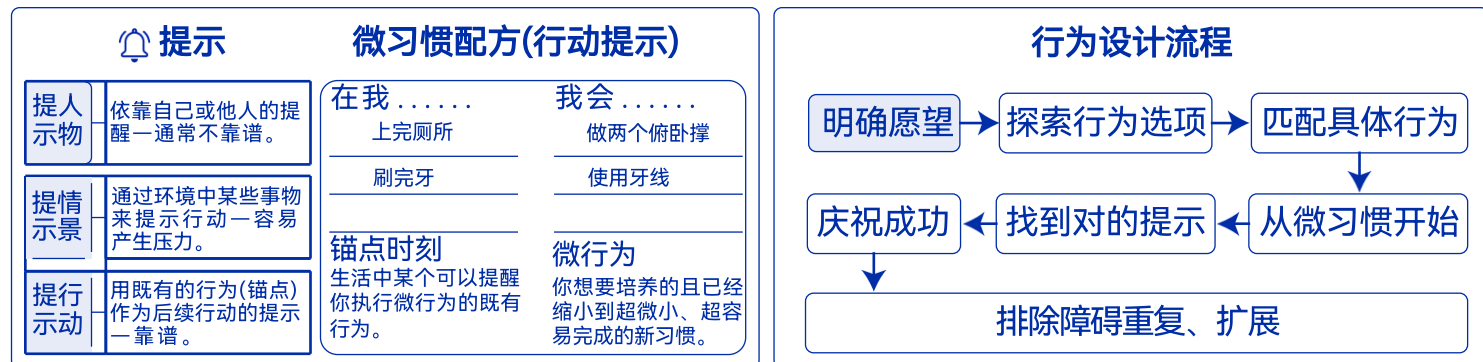
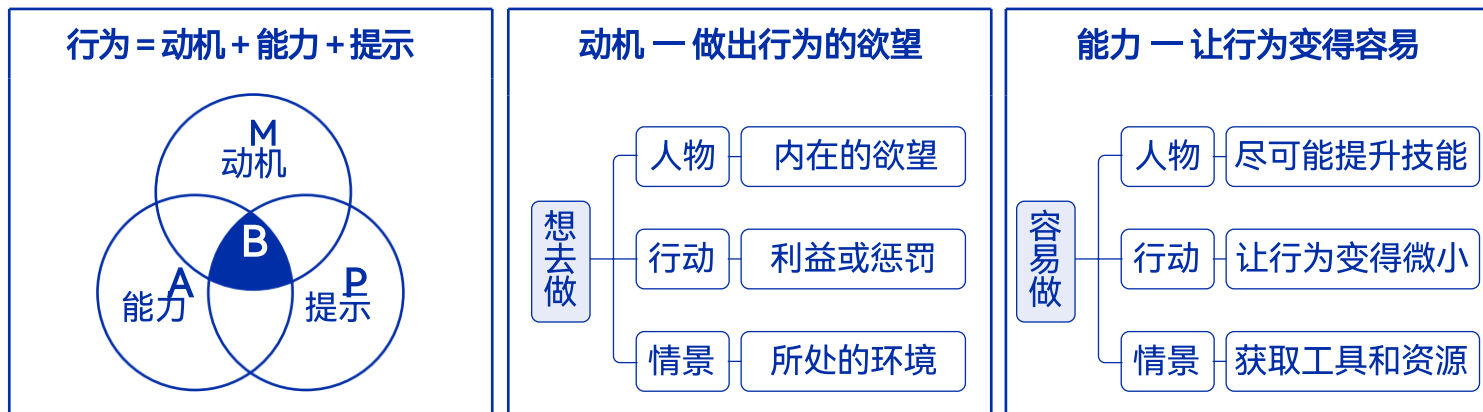
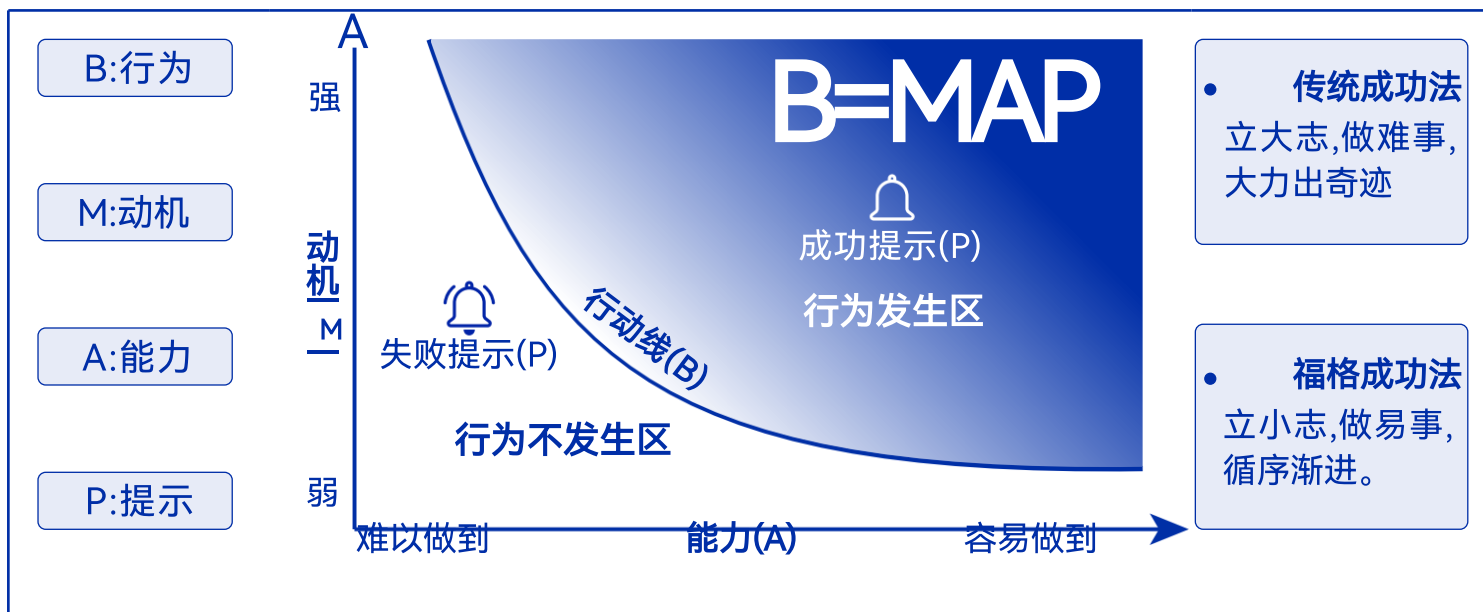
三层大脑并不是各自独立活动的,除了植物人,所有人的生存都是在这三层大脑的指挥下的行动,本能脑和情绪脑功能强大,绝大多数人都是靠这两种大脑生存着,理智脑偶尔上场,也是被本能脑和情绪脑牵着鼻子走。逻辑脑很年轻,他很清楚人应该怎么活,但是在资历很老的本能脑和情绪脑的威严下,很难有自己的出头日,所以人的一生,活好了,就是理智脑占上风的人生,活不好就是被本能脑和情绪脑左右的人生。

理智脑	理智脑思维活跃,分析计算能力强,但是无法驱动身体。	20岁之后发展成熟。	响应速度较慢,耗能最多。	学习:学习可以锻炼理智脑,使其变的更强。 冥想:冥想可以增加大脑灰质层厚度,灰质层即理智脑区域。 压力:走出舒适区,迎接适度压力。	大脑犹如电脑主机,本能脑是主板,情绪脑是显卡,理智脑是CPU;当我们专注的时候,三个大脑是在做同一件事,我们进入心流状态,三层大脑所有的功能都指向一处,做事效率就会很高。
情绪脑	本能脑和情绪脑喜欢娱乐,安逸,舒适,确定,即时反馈的事,因为为了生存,这种状态下是最节能的状态。	12岁之后发展成熟。	响应速度较快,耗能较低。	降低难度:情绪脑不喜欢复杂和模糊,降低难度可以安抚情绪脑。 给它奖励:情绪脑喜欢即时反馈,奖励可以更好调节情绪脑 让它放松:情绪脑喜欢舒适,放松身体也能安抚情绪脑。	
本能脑	本能脑和情绪脑驱动行动的能力强大,不可抗拒,不可避免。	发展成熟于0~3岁。	响应速度最快,耗能最低。	远离危险:安全的环境本能脑更喜欢。 克制冲动:充分调用理智脑对本能反应的克制。	

078自识力-福格行为模型



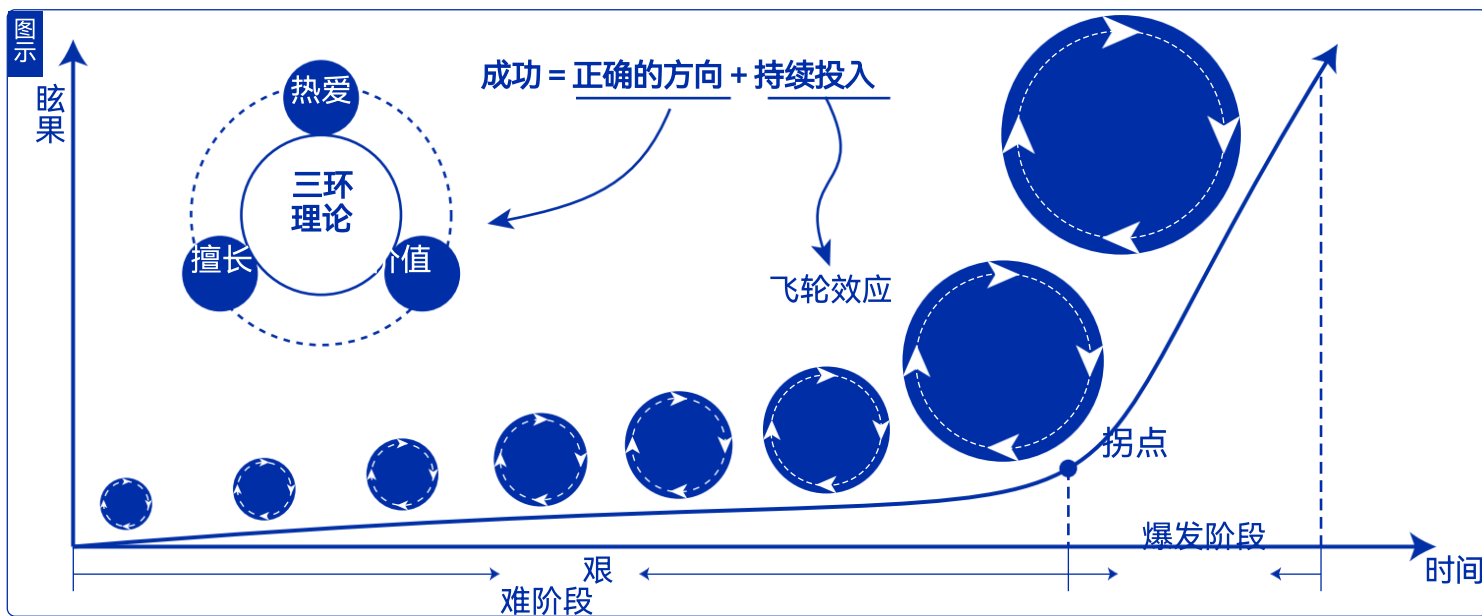
福格行为模型源自斯坦福大学行为设计学鼻祖B.J.福格教授,福格行为模型揭示驱动人类所有行为的三个关键要素,分别是**动机(Motivation)**、**能力(Ability)**、**提示(Prompt)**,用公式表示为**B=MAP**, 当一个人的行为发生,一定是这三个要素同时具备,三者缺一不可,否则,行为就不会发生;福格行为模型对于个人成长的益处巨大,它能够让我们从根本上认识到行为发生的原理,从而把动机变成计划,把计划变成行动,把行动变成习惯,用习惯改变命运。



079自识力-成长飞轮



飞轮效应是由美国斯坦福大学商学院教授吉姆·柯林斯(Jim Collins)在他著名商业书籍《从优秀到卓越》中提出,是指成功企业的发展,都遵循“飞轮效应”,飞轮效应是一种增强回路,即因增强果,果反过来又增强因,形成回路,一圈一圈循环增强,优秀的企业都有一个这样的核心业务飞轮;我们在此提出飞轮效应,是发现人的成长也是遵循飞轮效应,当我们通过“三环理论”找到自己的成长飞环,在正确的方向上持续努力,就会给人生带来不可思议的改变。



增强回路

飞轮效应就是一种增强回路,因增强果,果反过来又增强因,形成回路,一圈一圈循环增强,就是增强回路。

- 一个人越成功,就越能获得更多资源,越多资源,就越成功。
- 努力创作作品,作品得到认可,认可带来回报,回报激励创作。

打造卓越飞轮

卓越飞轮三原则

- 持续性
- 可更新
- 可延展

卓越飞轮是一个连锁反应的运转,如果你完成了一个环节,你就会被推进到下一个环节,接下来是一个又一个环节;所以在考虑自己的飞轮时,一定不要将它视作一个静态的环形目标列表,而要掌握能够激发它持续转动、积攒势能的逻辑顺序。

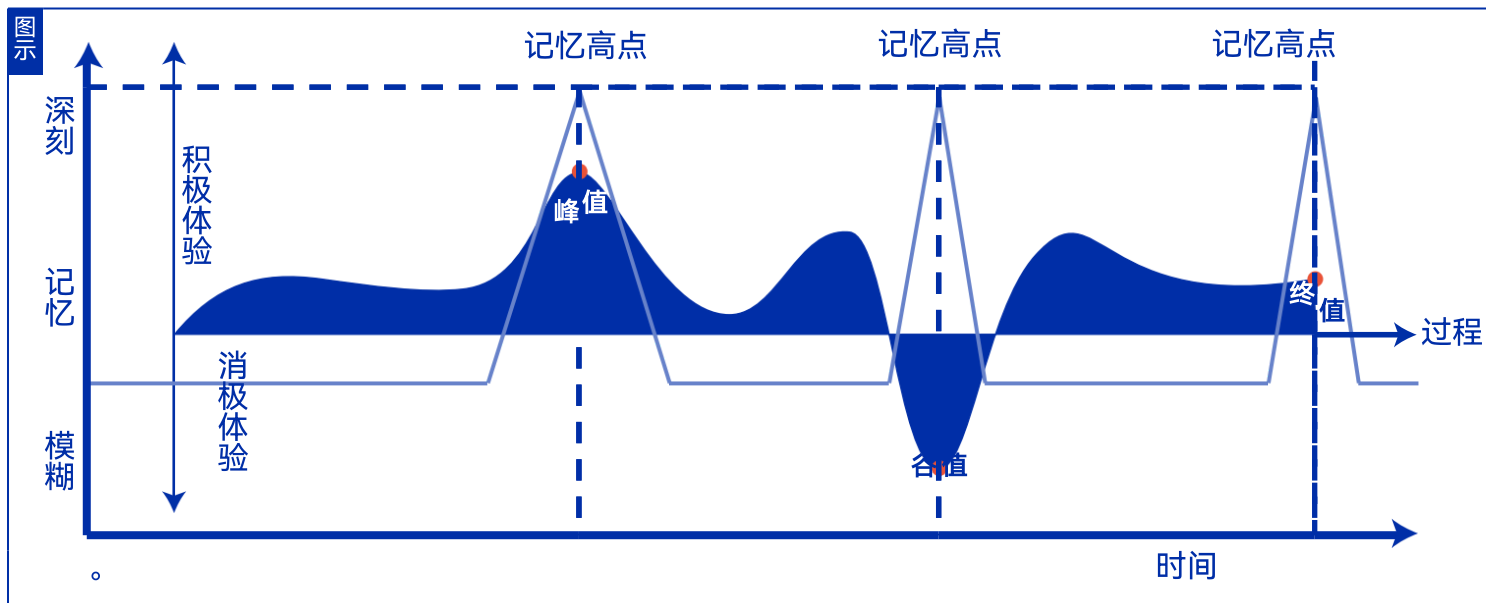
打造卓越飞轮的七个步骤

- 1、找到已有的成功**
列举出你已经实现的、重大的、可复制的成功,包括优秀习惯、特长、资源等。
- 2、列举经历过的失败**
列举出你经历过的失败,包括那些远没达到预期行动或正在丧失的好习惯。
- 3、对比成功和失败**
对比成功与失败,从这些经验与教训中发现组成“我的飞轮”的重要构件。
- 4、构建飞轮**
利用你发现的飞轮构件(4~6个),草拟出一个飞轮。
- 5、简化飞轮**
构建超过6个,飞轮就过于复杂,要简化,抓住飞轮本质。
- 6、优化飞轮**
用你的成功清单和失败清单调整飞轮。
- 7、检验飞轮**
根据三环理论(刺猬理论)来检验飞轮。

080自识力-峰终效应



峰终定律的概念由诺贝尔经济学奖获得者心理学家丹尼尔·卡尼曼和保罗·斯洛维奇提出;峰终定律是基于我们潜意识总结体验的特点,即在一段体验的高峰和低谷或者结尾,能带来更深刻的记忆,这种现象其实是一种导致记忆偏差的认知偏差;由于人们对体验的评价,总是依靠记忆,随着时间推移,记忆偏差使人们对过往经历的体验评价决定于正向或负向的峰值和结束时的感觉,即取决于留在记忆里最深刻的印象,而不是经历中的那些细枝末节和每一时刻的总和或者平均值。



峰终效应的影响

记忆偏差 — 我们只能记住那些印象深刻的时刻

当回忆在游乐场的游玩经历时,几个小时痛苦排队的体验你已忘记,但玩过山车的几分钟刺激体验却记忆犹新。

非理性选择 — 掉入被设计好的峰终时刻的陷阱

商业领域处处是峰终效应的利用,当缺乏客观理性的判断,很容易做出不明智的选择,比如任何广告本质上都是为引起你深刻记忆,以便让你掏钱消费。

评价失衡 — 单维度思考,失去唯物辩证思维

好人做一件坏事就身败名裂,而坏人做一件好事就有可能洗白;一个饭馆菜不好吃,但是用餐后老板亲自送你礼物,你会觉得饭馆也没那么差。

我们无法不受峰终效应影响,因为这是人的本性;人的行为受思维和本能驱动,但本能的驱动占比巨大,本能受人体激素影响,比如多巴胺,而高峰体验就如猛踩了一脚控制多巴胺的油门,这股力量会驱使个人做出任何行为;但是思维理性仍然会对本能发挥一些限制作用,这取决于你的理性是否强大。

如何创造峰值体验

营造仪式感

- 1、制定日常惯例
- 2、关注细节
- 3、尝试新事物

突出重要性

- 1、体现出专属感
- 2、营造稀缺性
- 3、营造安全感

制造惊喜感

- 1、创造特殊时刻
- 2、超预期的感受
- 3、独辟蹊径

峰终定律的意义

情感管理

有意识的寻找或者创造峰值体验和令人满意的结尾,可以增强我们的情绪体验和应对能力。

觉察期望

有意识的觉察峰终效应对个人的影响,避免过高或过低期望,以减小失望或过度期待的影响。

商业应用

峰终效应可以用于营销和体验设计,从而帮助企业在产品设计和服 务中制造更好的体验。

081.情绪力-PAD情绪三维理论

PAD情绪三维理论是由Mehrabian和Russell于1994年提出的情绪维度测量模型,该模型认为情绪具有愉悦度、激活度和优势度3个维度,其中p代表愉悦度(pleasure-displeasure),表示主体情感状态的正负性;A代表激活度(Arousal-nonarousal),表示主体的神经生理激活水平;D代表优势度(Dominance-submissiveness),表示主体对情景和他人的控制状态;同时也可以这3个维度的值来代表具体的情绪和情感,让人们更加了解情绪的多样性,从而更加理性看待和管理自己的情绪。

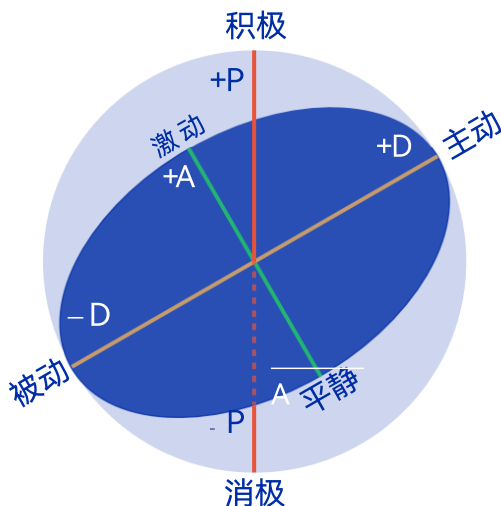
图示

— (P) 愉悦度
— (A) 激活度
— (D) 优势度

P 愉悦度,表示主体情感状态的正负性,即情感的积极或消极程度,喜欢或不喜欢程度,这个维度体现了情感的本质;

A 激活度,表示主体的神经生理激活水平和警觉性,即激动还是平静,与情感状态联系的机体能量的激活程度有关;

D 优势度,表示主体对情景和他人的控制状态,用以区分情感状态是由个体主观发出的还是受客观环境影响产生,即主动还是被动。



根据PAD三维理论可以将情绪划分为八个类别

😊	+P+A+D	高兴
👤	+P+A-D	依赖
😐	+P-A-D	温顺
😌	+P-A+D	放松
😡	-P+A+D	敌意
😟	-P+A-D	焦虑
😞	-P-A+D	蔑视
😴	-P-A-D	无聊

掌握PAD情绪三维理论的目的

了解情绪颗粒度

学术上把辨别自己情绪或他人情绪的能力叫做情绪颗粒度,也就是一种能够构建更细致的情绪体验的能力;情绪颗粒度越高,说明辨别情绪的能力越强,情绪颗粒度越低说明辨别情绪的能力越差;情绪颗粒度是情商的关键,一个人的情绪颗粒度越高,他的共情能力也会越高,而且越不容易生病,拥有幸福生活的概率也更大。

培养正念情绪观

不评判已产生的任何一种情绪的好坏;因为当评判情绪好坏时,就会自然去追随好的情绪如快乐、高兴,而回避抗拒不好的情绪,如郁闷、烦躁;执着的和抗拒坏的,同样都会消耗能量,引发制造出更多的情绪波动和冲突,从而让你陷入情绪循环混战的模式,不评判情绪,就可以减少内心的矛盾和斗争。

如何提高情绪颗粒度的认识



掌握更多关于情绪的词汇,如通过普拉奇克情绪轮盘掌握更多情绪的分类表达。



大量阅读,在阅读中掌握更多关于情绪的词汇和情绪的表达方式。



用身体主动构建情绪,比如对着镜子做表情,比赛前大吼几声。



看戏剧,如舞台剧,看演员的语言、肢体动作和情绪如何关联。



用日记的形式记录自己各种情绪,了解自己更多的情绪状况。



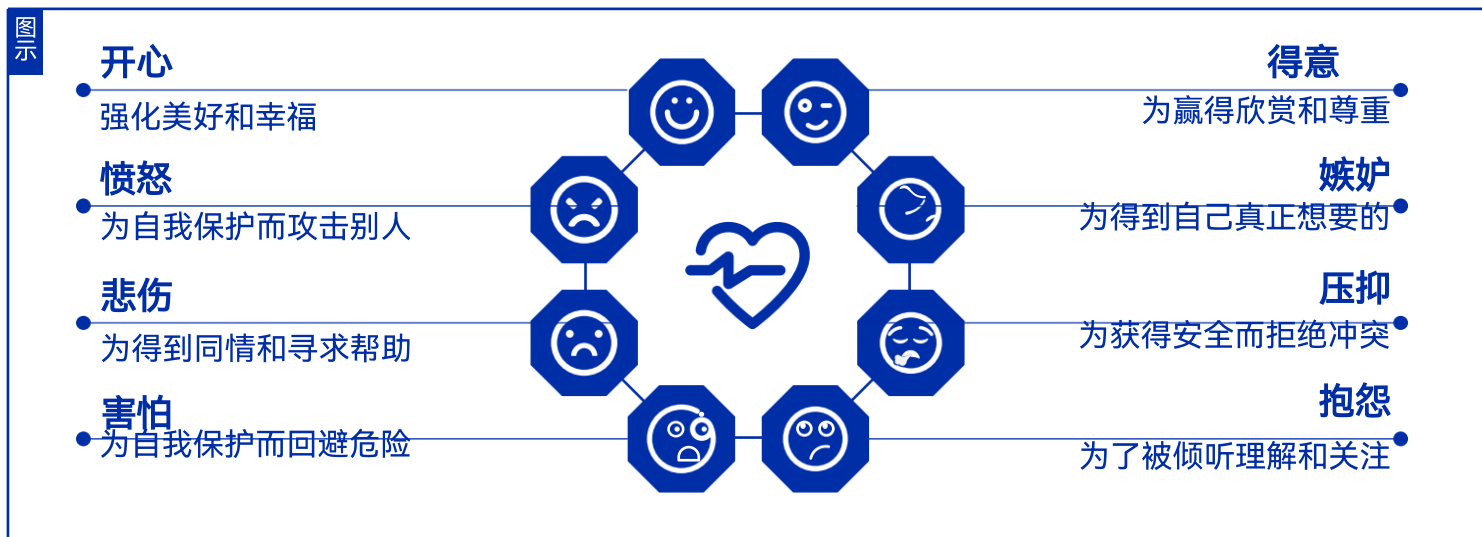
对自己某种情绪命名,如把某种焦虑命名为“猴子情绪”,每当这个情绪来临,就提醒自己“猴子情绪”来了。

082情绪力-情绪与需求

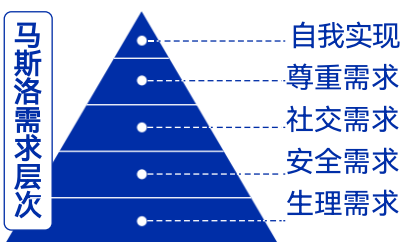


情绪是内在感受通过身体表现出来的状态,内在感受是以需要为中介的心理活动,需要被满足就会产生积极感受,积极感受表现在身体的状态就是积极情绪,需要不能被满足就产生消极感受,消极感受表现在身体的状态就是消极情绪;所以情绪是内心感受导致的状态,它是一种结果,结果是一种事实,消除情绪等同于消除已然发生的事实,这并不能根源上解决情绪问题,正确的做法应该是去找到导致消极感受未被满足的需求问题,解决未被满足的需求,就能解决消极情绪。

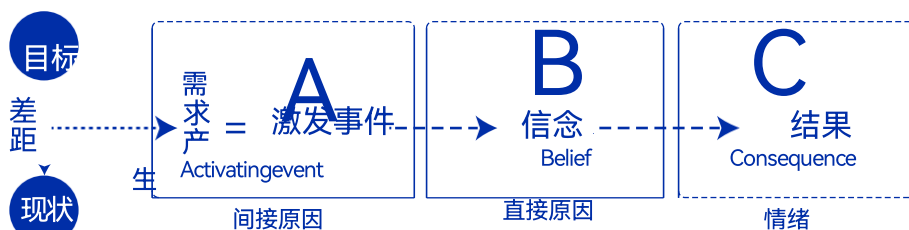
图示



马斯洛需求层次



人类基本需求的五个层次

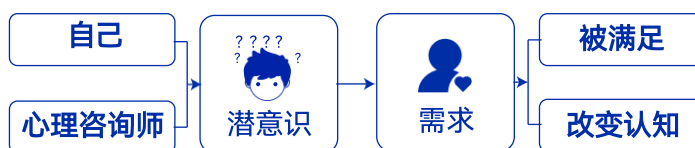


情绪产生的过程:目标与现状的差距就是需求,根据情绪ABC理论,需求是激发事件,我们的信念对它解读,积极解读产生积极情绪,消极解读产生消极情绪。



长期未被满足的需求(情绪),会变成潜意识。

如果需求长期未能被满足,产生的情绪就会变成潜意识,在某些场景下表现为莫名其妙的焦虑和无名之火;比如童年养育者的情感忽视,是长大后滋生“情绪内向”的温床。



情绪被疗愈的过程

用意识去探索潜意识,找到那段潜意识,疗愈便开始了;分析那段潜意识因什么需求未被满足而产生,找到这个需求,要么满足它,要么用认知改变对它的看法它;这个过程有时个人难以完成,通常要借助心理咨询师。

083情绪力-ETA情绪脱困四问

ETA脱困四问是一种解决情绪困扰的思考框架,在古典的著作《跃迁》一书中有阐述;ETA是情绪(Emotion)-事件(Event)-目标(Target)-行动(Action)的首字母缩写,通过明确情绪类别、分析事件原因、找到目标差距并制定行动计划这四个步骤,可以让人们更深入地了解自己的情绪和情绪背后的原因,找到问题的根源,并制定有效的行动计划来解决导致情绪的问题,使人们从情绪困扰中解离出来,从而能够更好地处理和管理自己的情绪。

图示

Emotion (第一问)

我在什么情绪之中?

找出情绪的类别

识别并确认自己当前的情绪类别,情绪有很多种,如:喜怒哀乐、焦虑、愤怒等;尝试给自己的情绪打个分,看看情绪的状态如何。

Event (第二问)

发生了什么事情?

挖掘情绪背后的事实

尝试不带情绪,客观地描述导致这种情绪的事件或事实,如果发现自己无法做到客观并不带情绪,就回到第一问,继续甄别自己的情绪。

Target (第三问)

我原本想要什么?

找到与期望目标的差距

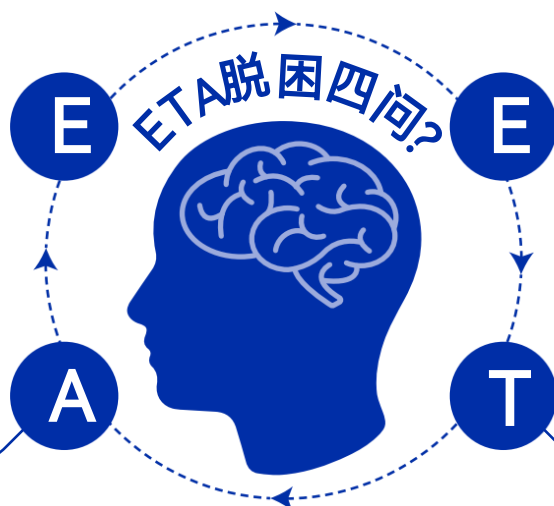
很多时候,情绪的产生是因为原本的期望与现实的结果之间有落差;回到最初的期望,看看自己是走偏了,还是还没有走到。

Action (第四问)

我该如何改进?

重新评估并制定计划后行动

回归初心,做对选择,再次出发。正视能力,降低期望,给足时间;优化方法,请教高人,反思改进;挖掘动机,找到价值,反馈激励。



解读

为什么ETA脱困四问能帮助我们解决情绪困扰?

当你思考ETA脱困四问时



很多时候负面情绪的产生,是来自对过去的反刍和对未来的担忧,当你使用ETA脱困四问这种方式提问自己的时候,你的注意力就会回到当下,这时就激活了你的高阶意识,以一个观察者的身份来观察你当下处在什么情绪之中,你的注意力不在过去,也不在未来时,此刻你是从情绪中脱离的。

应用

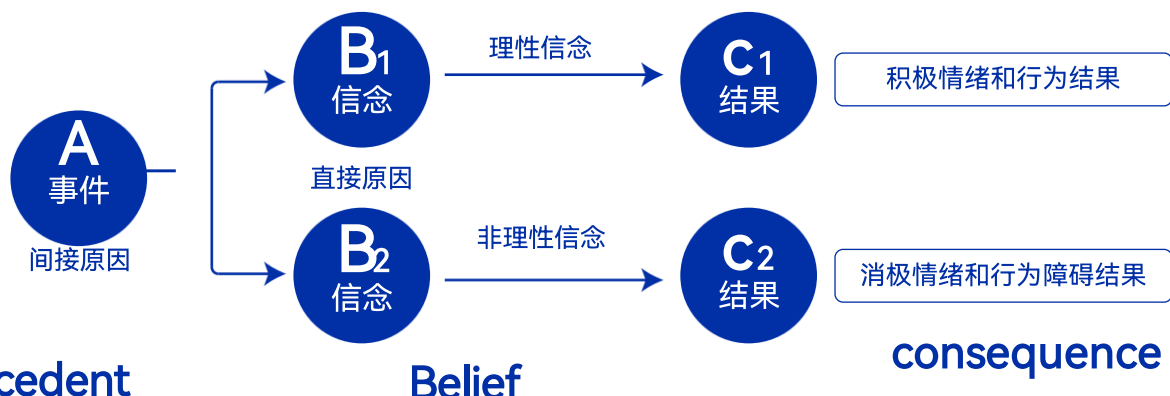
情绪管理	职场挑战	学习与发展	人际关系
情绪波动时,帮助个体识别和处理负面情绪,恢复积极心态。	面对工作中的困难或压力时,ETA脱困四问可以帮助你找到解决方法,提高工作满意度和效率。	在学习新知识或技能时,ETA脱困四问可以辅助你识别学习障碍、解决学习难题,提升学习效果和自信心。	在人际交往中,用于识别和处理冲突、改善沟通,化解矛盾,促进和谐关系。

084情绪力-情绪ABc理论



情绪ABc理论,是合理情绪疗法的基本理论,由美国心理学家阿尔伯特·艾利斯创建;他认为**激发事件A(Activating event)**只是引发情绪这种行为**结果c(consequence)**的间接原因,而引发**情绪结果(c)**的直接原因则是个体对激发事件A的认知和评价而产生的**信念B(Belief)**;换句话说,外在的事件并不是导致情绪的直接原因,情绪的直接原因是我们自己的**信念加工**而成,对事件正确的信念产生积极情绪,正确信念也叫**理性信念**;对事件错误的信念产生消极情绪,错误信念也称为**非理性信念**。

图示



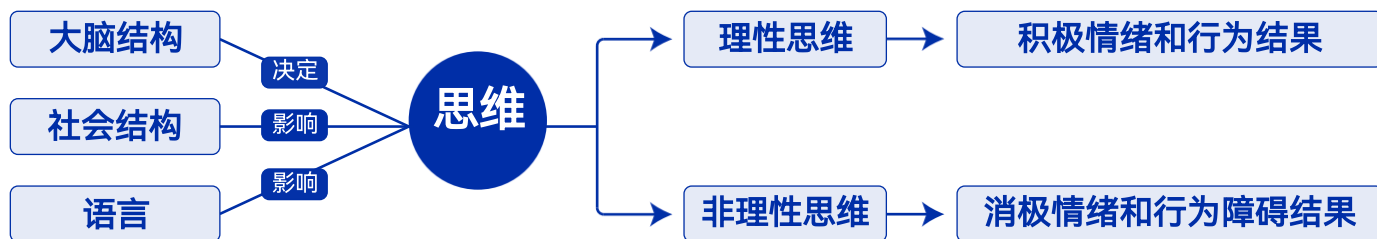
指事情的前因,表示诱发事件。

指个体在遇到诱发事件之后相应而生的信念,即他对这一事件的看法、解释和评价;

情绪是一种反应在生理上的行为结果。

哲学家叔本华曾说过:“事物的本身并不影响人,人们只受对事物看法的影响。”

解读



解读

非理性理论(不合理的信念)的三个特征

绝对化的要求	过分概括的评价	糟糕至极的结果
一个人从自己的主观愿望出发,认为某件事情必定会发生或不会发生,这种信念常带有“必须”和“应该”的特点。	以偏概全的不合理思维方式的表现,常常把“有时”、“某些”过分概括化为“总是”、“所有”等。	对于可能导致可怕或灾难性后果的事件,个体往往会陷入极端不良的情绪体验中,难以自拔。

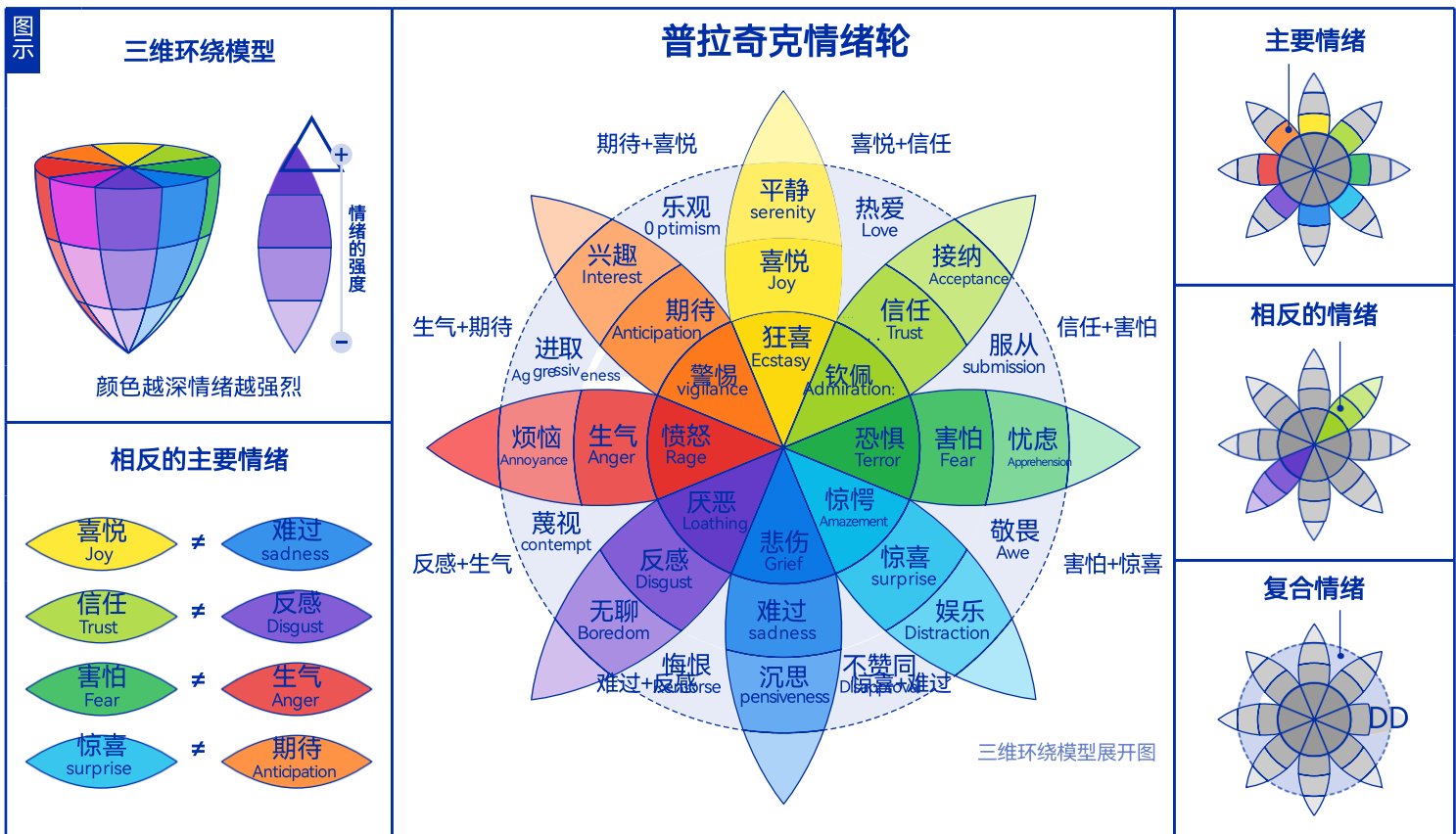
应用

怎样调节不合理的信念

识别不合理信念	理性分析信念的合理性	接受坏情绪并学会调节	培养积极心态
---------	------------	------------	--------

085情绪力-普拉奇克情绪轮

普拉奇克情绪轮,又称普拉奇克情绪之花,是由心理学家罗伯特·普拉奇克 (Robert plutchik) 提出,用于描述各种情绪之间的关系;普拉奇克情绪轮以细致醒目的方式呈现不同情绪形式、强度及相对关系,他提出来了8种主要的成对两极情绪:喜悦与难过、信任与反感、害怕与生气、惊喜与期待;此外,他还将情绪轮和色轮的概念联系起来,主要情绪可以以不同的颜色强度呈现,并且可以混合在一起形成不同的情绪;这个情绪理论还被扩展用来解释心理防御机制。



解 读	复合情绪	情绪通常很复杂,有时是两种主要情绪混合形成复合情绪,如:期待+喜悦=乐观、喜悦+信任=热爱
	情绪的强度	当情绪从轮子的外侧移动到中心时,情绪就会加剧,通过颜色来表示:颜色越深,情绪越强烈,例如:愤怒的最低强度是烦恼,如果不加以控制,情绪可能会加剧,当愤怒达到最高强度时,就会变成暴怒。
	相反的情绪	每种主要情绪都有相反的一面,基于每种情绪会产生相应的生理反应,例如: 喜悦与难过相反,生理反应为连接与退出。 害怕与生气相反,生理反应为变小并隐藏与变大并大声。 期待与惊喜相反,生理反应为仔细检查与跳回。 反感与信任相反,生理反应为拒绝与拥抱。

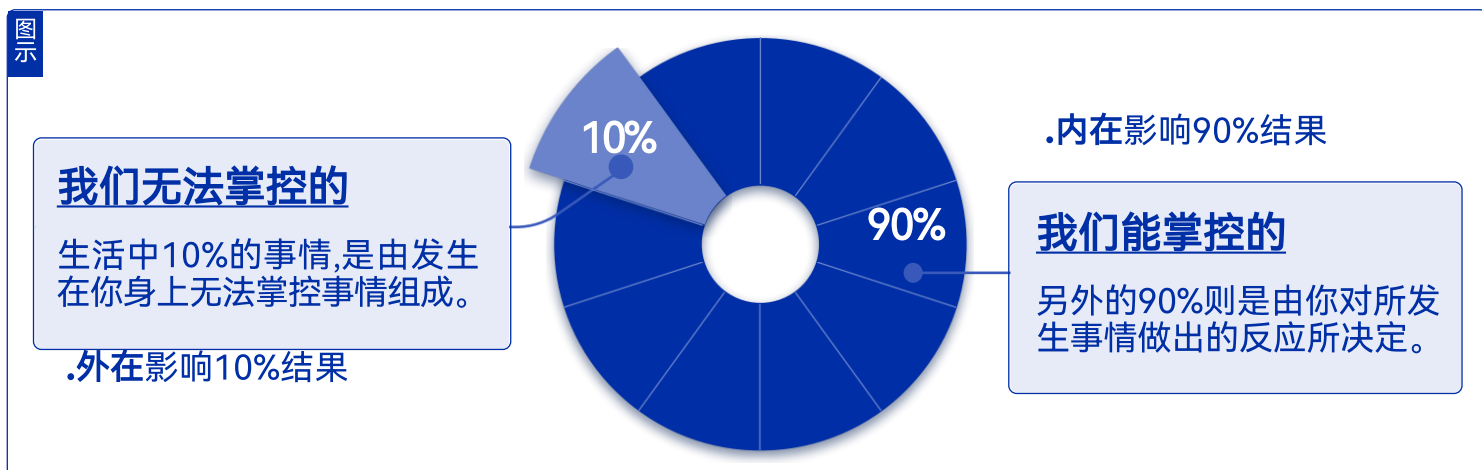
应用 普拉奇克情绪轮可以帮助我们深入认识和理解情绪,并可以运用在多个不同领域,如:在**医学和心理学**中,它有助于理解患者更加具体的情绪表现,为治疗情绪提供准确的支持和干预;在**教育领域**,教师可以根据情绪轮设计教学活动,激发学生的积极情绪;在**设计领域**,帮助设计师理解用户情感需求,选择适合的设计元素及颜色以增强情感体验。

086情绪力-费斯汀格法则



美国社会心理学家费斯汀格有一个很出名的判断,被人们称为“费斯汀格法则”,是一个心理学术语,指生活中的10%是由发生在你身上的事情组成,而另外的90%则是由你对所发生的事情如何反应所决定;换言之,生活中有10%的事情是我们无法掌控的,而另外的90%却是我们能掌控的,我们可以通过控制自己的反应方式来影响我们的情绪、态度和行为,从而改变事情的结果;费斯汀格法则强调了我們对于生活中所发生事件的反应方式对于整体生活质量的重要性。

图示



解读

学会自我情绪管理掌控生活中90%的结果

避免将负面情绪传递给他人	避免因小事的连锁反应带来不良后果
踢猫效应将负面情绪传递给弱于自己或者等级低于自己的对象来发泄不满情绪,因此产生的连锁反应。 例如:爸爸在公司被老板责骂,因此回家后骂小孩,小孩不开心,于是去踢猫。	蝴蝶效应,事物在发展过程中,其发展轨迹是有规律可循的,一个微小的变化不仅能影响事物的发展,还可能带动整个系统的巨大连锁反应。 例如:卢卡斯的高档手表因被儿子不慎摔坏,他因愤怒打了儿子,并与妻子发生争吵,匆匆出门忘记带公文包,导致上班迟到受批评,妻子为给他送钥匙,导致妻子早退并在匆忙中撞翻水果摊赔钱;这一系列事件让卢卡斯和家人的心情都跌至谷底,连儿子的棒球赛也发挥不佳,早早出局。

应用

调节情绪的4个方法

接受情绪	积极思考	分散注意力	冥想和正念
首先,我们需要认识到情绪的存在是正常的,不要试图去否认或压抑情绪;接受情绪的存在,是情绪管理的第一步。	将注意力集中在积极的方面,而不是纠结于负面情绪;尝试从另一个角度看待问题,找到解决问题的积极方法。	当情绪激动时,可以尝试将注意力从当前的情绪中抽离出来,转移到其他事物上,例如:看一部电影等,亲近自然或者听音乐。	冥想和正念练习帮助我们吧注意力放在当下,放松身心,减轻压力和焦虑,从而有助于我们更好地管理情绪。

087 情绪力-野马效应



野马效应源自非洲草原上的一种常见现象,在非洲草原上有一种吸血蝙蝠常叮在野马的腿上吸血,而野马为了摆脱这些吸血蝙蝠,会不断地暴怒、狂奔,最终死亡;然而动物学家发现,吸血蝙蝠所吸的血量极少,远不足以使野马死去,野马的真正死因是因自身的暴怒而在狂奔中体力耗尽,最终心衰而亡;这个现象被心理学家们引申为一种心理现象称为野马效应,即人们常常因为一些小刺激而过度反应,导致在应对这些小事的过程中耗费了大量的精力和时间,最终影响了自己的生活。

图示

非洲草原上的野马

野马为了摆脱这些吸血蝙蝠,会不断地暴怒、狂奔,最终死亡;

野马效应

个体在面对一些看似微不足道的小事时,由于情绪管理不当或心理因素等原因,导致情绪过度反应,进而引发一系列负面情绪和行为的现

RUNNING

奔跑

逐渐失控的情绪

DIE

死亡

解读

情绪敏感度高

有些人天生对情绪更为敏感,容易受到外界刺激的影响,即使是微小的事情也可能引起他们强烈的情绪反应。

缺乏情绪管理能力

当个体面临触发事件时,如果缺乏有效的情绪管理策略,如深呼吸、冷静思考等,就可能导致情绪失控,进而产生野马效应。

内心缺乏安全感

内心缺乏安全感的人可能更容易因为小事而感到不安和担忧,这种不安全感会促使他们过度反应,以寻求安全感。

过度解读事件影响

有些人可能会过度解读和夸大事件的影响,将小事看作是重大的问题,从而引发强烈的情绪反应,从而引发不好的结果。

自尊心过强

自尊心过强的人可能更容易因为别人的小错误或批评而感到愤怒和不满,进而产生野马效应。

应用

如何避免野马效应的发生

识别情绪触发点

首先,要意识到自己的情绪变化,并识别哪些事件或情境容易触发强烈的情绪反应,去正面对它。

学习情绪管理技巧

掌握有效的情绪管理技巧,如深呼吸、冥想、放松练习等,这些技巧可以在情绪高涨时帮助自己冷静下来。

培养内心安全感

增强自信,建立支持系统,或寻求专业心理咨询师的帮助,通过心理咨询来增强内心的安全感。

调整对事件的看法

学会多角度待问题,避免过度解读或夸大事件的重要性,以更轻松的方式面对生活中的小挫折。

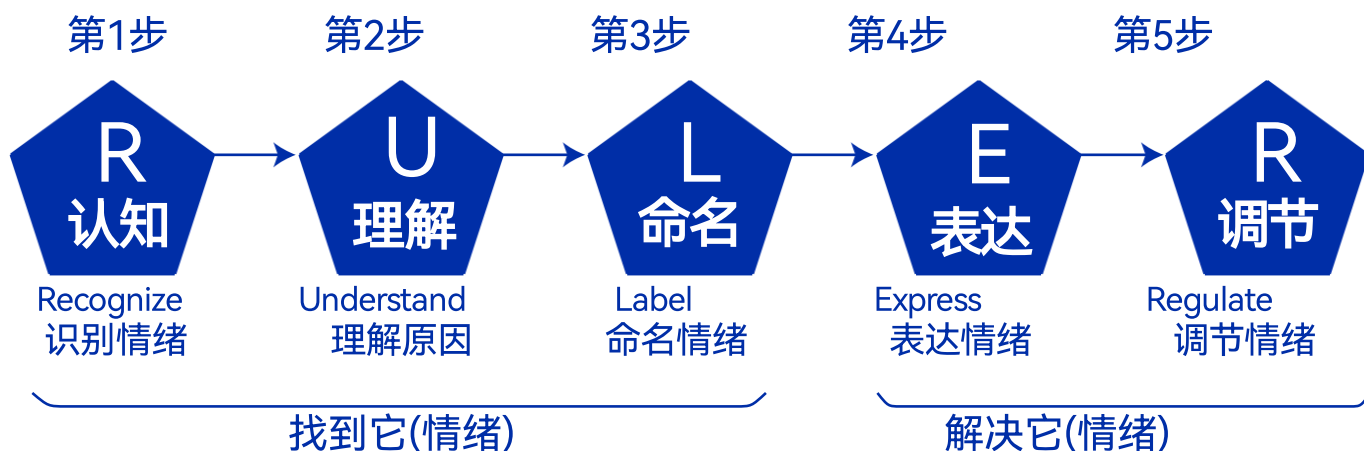
设定合理的期望

不要对自己或他人设定过高的期望,减轻因未达到期望而产生的挫败感,要学会接受现实,并调整心态。

088情绪力-RULER情绪管理法

RULER情绪管理法又称五步情绪管理法,它是由耶鲁大学情商中心创始主任,心理学家马克·布雷克特开发,其中“RULER”是五个单词的首字母缩写,代表了管理情绪的五个关键步骤:Recognize认知, Understand理解, Label命名, Express表达, Regulate调节;ruler英文含义是尺子的意思, RULER情绪管理法也意指用自己的觉察和意识,丈量和认知自己的情绪,对自己情绪认识得越精准,就越有助于帮助我们找出更有效的应对情绪的策略。

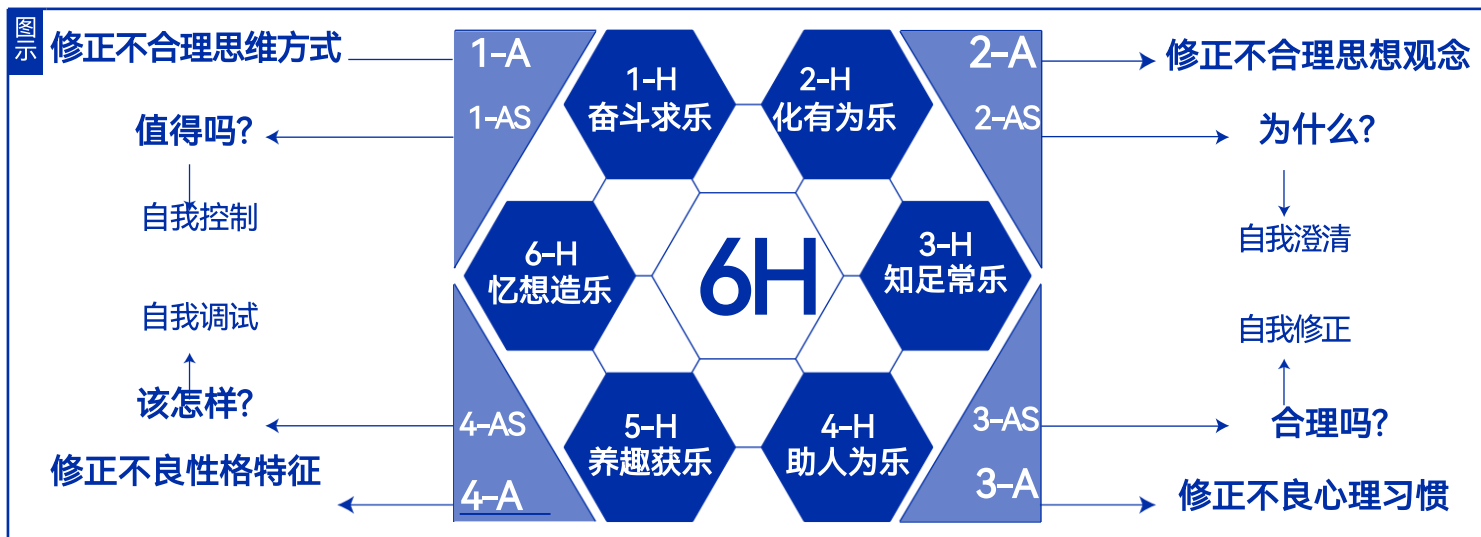
图示



R 第一步 识别自己正拥有什么情绪	《情绪自测量表》 高能量 愤怒 ☐ 喜悦 ☐ 焦虑 ☐ 兴奋 ☐ 恐惧 ☐ 乐观 ☐ 消极 ← → 积极 悲伤 ☐ 平和 ☐ 抑郁 ☐ 满足 ☐ 忧虑 ☐ 冷静 ☐ 低能量		很多时候我们受情绪伤害,这是一种无意识行为,不知道自己正经历什么情绪,所以解决它的第一步就是找出它。
U 第二步 理解引发情绪背后的原因			从情绪与需求可知,消极情绪是由未被满足的需求导致,要去找这个未被满足的需求,这种需求,即你的愿望与现实的差距。
L 第三步 给情绪打上明确的标签			你觉得情绪很复杂,是因为存在脑海的情绪是模糊的,而影响人的基本情绪就那么几种,只是它们相互重叠影响,就显得更复杂;心理学家说,准确命名它,你就能驯服它。
E 第四步 用合适的方式表达情绪	未被满足的需求会导致情绪产生,所以任何时候,要大胆表达自己的需求,争取自己的利益。	当情绪产生,要及时排解,不然情绪会累积,向他人倾诉在一定程度上可以缓解情绪的伤害。	情绪不会自动消失,如果不处理,就会像债务一样越堆越多,最后变成潜意识的情绪;当意识到情绪背后的需求时,就尽可能当下表达并满足自己的需求。
R 第五步 用有效的方式调节情绪	冥想 心理医生 听音乐 亲近自然 运动		其实以上四步都是在调节情绪,当你把注意力从情绪中转移到寻找情绪的原因的时候,你已经暂时离开了这个情绪的影响;第五步的调节,是指冥想、锻炼、听音乐、亲近大自然等方法。

089情绪力-6H4AS情绪管理

6H4AS情绪管理法又称**6H4AS自我健心法**,是一套自我优化心理素质、促进心理健康、提升幸福指数的方法;它由湖南师范大学**心理学教授-肖汉仕**经过多年研究和实践检验而得成;6H4AS中的6H是指创造快乐的六种源泉,4AS中,A的第1个含义是指修正(Amend),4A即四个修正,A的第2个含义指反问(Ask),4A即指四个反思,S是指步骤(Step),4S即指解决不当情绪的四个步骤;此理论的目的是增加快乐,减少烦恼,以达到恢复合理的认知、适当的情绪、理智的意志与行为。



6-Happy(快乐)		4-Amend(修正)	4-AS(反问-行动步骤)	
1-H 奋斗求乐	满足是一种快乐,追求也是一种快乐;在追求新知、技术精进、人生成长和终身事业中获得充实感、收获感,从而享受到奋斗的乐趣。	1-A 修正不合理思维方式	1-Ask	1-Step 自我控制
2-H 化有为乐	要用感恩的心态看待自己已经拥有的,在已经拥有的事情中获得快乐,而不是在失去的、没获得的和无法掌控的事情上难过。	不合理的思维方式很多,如绝对化思维,二元论思维,情绪化思维等,修正不合理思维应该加强理性思考和批判性思维。	值得吗?	转移注意力 呼吸调整法 感受当下
3-H 知足常乐	认清自己的欲望与需求,去追寻自己真正需要的,不做超出能力范畴的奢求,不做无谓的形式和计较,适可而止,得失看淡。	2-A 修正不合理思想观念	2-Ask	2-Step 自我澄清
4-H 助人为乐	想要别人如何待你,你就要先待别人如此,先付出才能有收获;帮助他人,既能体现自己的价值,获得成就感,也能得到他人帮助从而快乐自己。	一个人的观念会受到家庭、教育和社会实践影响,如完美主义、悲观主义、自我否定等都是不合理的思想观念。	为什么?	认知情绪 挖掘需求
5-H 养趣获乐	培养兴趣爱好,在兴趣爱好中获得快乐,当我们专注在自己感兴趣的事情上时,会产生强烈的求知欲和好奇心,当求知欲和好奇心得到满足,人就很快乐。	3-A 修正不良心理习惯	3-Ask	3-Step 自我修正
6-H 忆想造乐	回忆过往的人生经历中的美好时刻会给人带来快乐,也会给未来带来美好的期待,这种期待和憧憬是个人奋斗的强大动力。	不良心理习惯如自我否定、和他人对比、反刍过去、担忧未来,这些都是导致不良情绪的罪魁祸首。	合理吗?	切换视角 改变认知
		4-A 修正不良性格特征	4-Ask	4-Step 自我调试
		不良性格特征包含缺乏正确的价值观、错误的道德观念、不良兴趣或不良行为习惯等,这些都会导致情绪问题甚至心理问题。	该怎样?	运动音乐 亲近自然 寻求帮助

090情绪力-ACT灵活六边形

ACT心理灵活性模型又称“接纳承诺疗法”，习惯上称它为“ACT灵活六边形”；ACT意指(Acceptance and commitment therapy)，它是一种创造性地运用价值和正念技术帮助人们建立丰富而有意义的生活的行为疗法，包含六大核心治疗过程“关注当下、认知解离、接纳情绪、以己为景、明确价值和承诺行动”；它是认知行为治疗第三浪潮的核心疗法，由美国内华达大学临床心理学教授史蒂文.C.海斯及其同事于20世纪末创立，目前已经成为一种发展迅猛的主流心理治疗方法。

图示

关注当下

有意识地与此刻发生的一切建立连接和投入。

接纳情绪

不与痛苦情绪作斗争，以开放态度为他们腾出空间。

明确价值

探寻什么是你人生最重要的，这对创造有意义的生活至关重要。



认知解离

与自己的各种念头、想象和记忆保持距离。

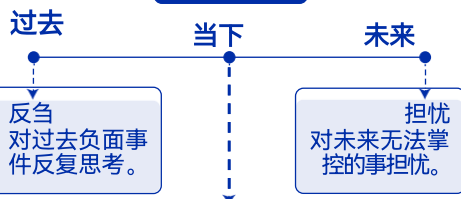
以己为景

以“观察者自我”时刻感受自己当下“思考的自我”。

承诺行动

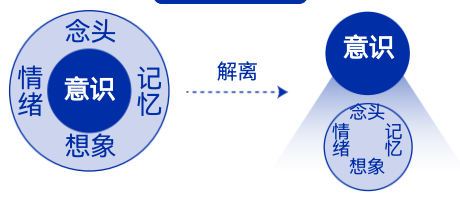
在你认为最重要的事情，即价值的指引下采取相一致的行动，人生才能更有意义。

关注当下



用眼、耳、鼻、舌、手去感受你当下接触到的一切，用意识对你当下的状态保持觉察，不被自己无意识的念头牵着鼻子走，自己的身体和意识，要“主动驾驶”，而不是让其“自动巡航”。

认知解离



退一步或者从更高的维度观察自己的情绪，不要让意识的认知能力淹没在无意识的情绪中，与各种情绪保持距离；可以采用“EAT脱困四问法”让自己从情绪中解离。

完全接纳



对抗情绪



接纳情绪

消极情绪就如同一个火堆，当你对抗它，就如同向火堆抛柴火，情绪会越难控制，导致的负面行为也就越多；接纳情绪意味着允许一切发生，为情绪让路，不对抗，不逃避，让它们在身体来去自如。

以己为景



我们的大脑会无时无刻产生思绪，当我们无意识地陷入这种思绪中，就会消耗能量，如果是消极思绪，就会产生内耗，使人感到疲惫和烦躁；这个时候“观察性的自我”消失，“思考的自我”掌控行为；我们要有意识去激活“观察性自我”，及时让自己脱离“自动驾驶模式”的“思考自我”。

明确价值



不符合内心价值会产生消极情绪



符合内心价值会激发行动能力

在你的内心深处，探寻什么才是最重要的，这些对你才是真正有价值的，它是你人生的指南针，具有让你持续行动的特点；当人生迷茫，情绪内耗，大部分原因是觉得做的事情没有意义感，比如上班所做的工作跟你内心的价值期待不符，行动动机就减弱，拖延和消极情绪就会产生。

承诺行动



不符合内心价值的行动产生不良情绪



符合内心价值的行动会产生积极动力

当依据内心价值而行动时，你会充满动力，因为这是你内心真正的动机在驱动，它不需要外在的力量驱使；而当没有依据内心价值行动，就会缺少行动动机，产生畏难、抵抗、逃避等行为，这也是消极情绪的温床；所以，在你觉得真正重要的事上行动吧。

091 营销力-人货场理论



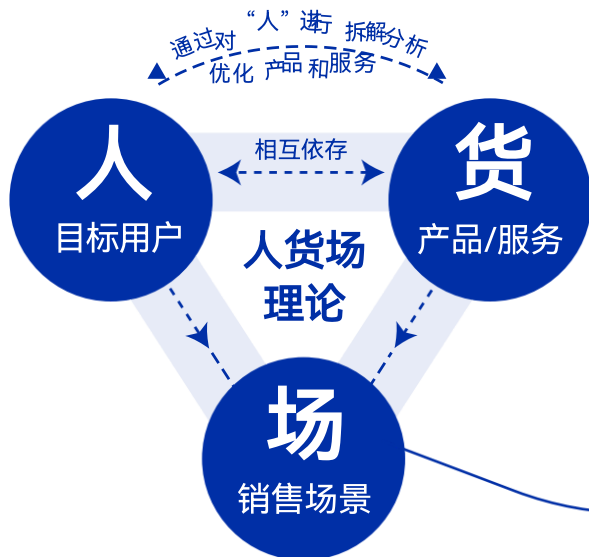
“人货场理论”是一种常见的要素分析法,最早由阿里巴巴在2017年提出,它可以帮助你圈选目标对象,以便于开发针对性的产品,又或者是依据目标人群进行场景细分,匹配相应的细分产品;在这个框架下,“人”主要指的是目标用户,是需要服务的对象;“货”指的是需要为用户提供的价值,无论是商品还是服务,都是价值的一种体现,而“场”则是指提供服务的渠道、场景;它的核心思想是以消费者为中心,根据消费者的需求和习惯,选择合适的商品和销售场景,以提高销售效率和消费者满意度。

图示

提供给谁

产品的目标用户

指目标消费者,包括消费者的年龄、性别、收入、消费习惯等。通常从AARRR模型(时间维度) RFM模型(价值维度) 对人进行拆解分析。



提供什么

你能为用户提供什么

产品或服务,包括商品的品质、功能、外观等。货也可以简单拆分为引流产品、增量产品、主销产品。

怎么提供

销售场景

是货物展示与销售的平台,包括销售渠道、销售氛围、店铺定位、营销活动、购买场景等。“人”需要货,“货”需要人消费,两者在“场”中相遇。

AARRR生命周期模型 (时间维度)

获取用户 Acquisition	激活用户 Activation	提高留存 Retention	增加收入 Revenue	推荐 Referral
用户 如何找到我们?	用户 首次体验如何?	用户 会回来吗?	如何 赚到更多钱?	用户 会分享给他人吗?

RFM模型 (价值维度)

Recency 最近1次消费时间间隔	Frequency 消费频率	Monetary 消费金额
-----------------------	-------------------	------------------

货

d 引流产品

增量

产品

主销产品

利用低价或优惠吸引用户关注并购买

高性价比产品,提升产品价值和竞争力

高客单价产品,保持长销和畅销

引导客户进来

满足市场和客户的需求

是商家长期盈利的重要支柱

092 营销力-AIPL模型



AIPL模型是来源于美国的一个营销模型,也是阿里三大营销模型之一,在营销领域有着广泛的应用和认可;AlpL分别是**认知(Awareness)**、**兴趣(Interest)**、**购买(Purchase)**和**忠诚(Loyalty)**,代表用户从看到你→点击→产生兴趣→购买→复购的过程;这个模型可以帮助企业从不同的角度了解客户的需求,制定针对性的营销策略,满足客户需求,实现品牌人群资产定量化、链路化运营;品牌人群资产很重要,这些资产是品牌的无形资产,对于品牌的长期成功和市场份额的扩张至关重要。

图示



解读

CROWD ASSETS 人群资产定量化

按购买行为、活跃度和忠诚度等标准,对用户进行分类统计。此举有助于品牌明确用户特征和需求,制定更精准的营销策略,提升效果。



LINK BASED OPERATION 链路化运营

优化用户与品牌之间的交互链路至关重要,要确保AIPL各环节都能顺畅且满意。此举能提升转化与留存率,增强用户忠诚度,促进口碑传播,为品牌创造长远价值。

“品牌人群资产”至关重要,是企业最宝贵的财富,它不仅仅是一种无形资产,更是企业持续发展和壮大的关键所在。可口可乐总裁罗伯特·伍德鲁夫曾言,即使工厂尽毁,凭品牌人群资产,三个月便可重建可口可乐。

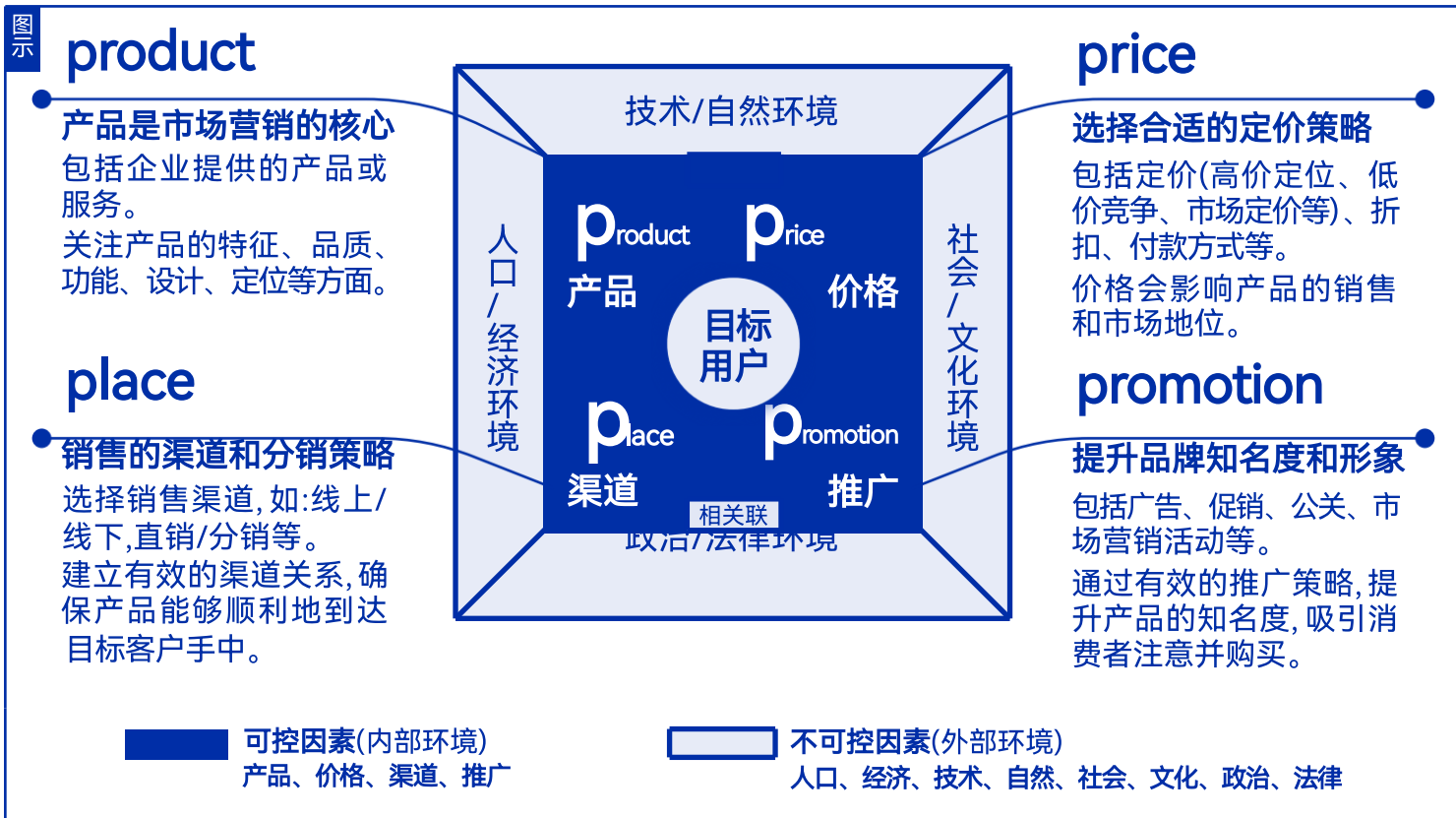
总结

AIPL模型的最终目的是**累积人群资产,并实现用户与品牌之间的交互链路顺畅运作**。
实现品牌的持续发展和提升市场竞争力。

093 营销力-4p营销



4p营销理论产生于20世纪60年代的美国,随着“营销组合理论”的提出而出现,由尼尔.博登提出的“市场营销组合”概念演变而来;1960年,美国密歇根州立大学的杰罗姆.麦卡锡教授在《基础营销》一书中将其概括为**产品(product)**、**价格(price)**、**渠道(place)**、**推广(promotion)**四个要素;1967年 又经菲利普.科特勒在其畅销书《营销管理:分析、规划与控制》中进一步完善为“**4ps营销理论**”,其中s是**策略(strategy)**,4ps营销理论是以**产品**为中心,它的提出奠定了管理营销理论的基础框架。



product-产品	price-价格	place-渠道	promotion-推广
例如:小米的电动车su7凭借产品的外观和性能吸引了消费者的注意,同时构建丰富的生态系统,提供出色的交互体验,满足用户价值需求。	例如:沃尔玛、家乐福等以低廉的价格吸引消费者,提供实惠的产品和服务;而奢侈品牌则采用高价位策略,塑造高端品牌形象。	例如:亚马逊、京东作为一个在线零售平台,通过其广泛的网络渠道和高效的物流系统,为消费者提供了便捷的购物体验。	例如:可口可乐通过广告、社交媒体、赞助活动等推广,以趣味内容吸引消费者,提升品牌认知,并通过促销与抽奖增强与消费者的互动。

6p营销理论	产品	价格	渠道	推广	政治力量	公共关系
--------	----	----	----	----	------	------

营销的关键目标是



创造价值

满足客户需求

实现营利目标

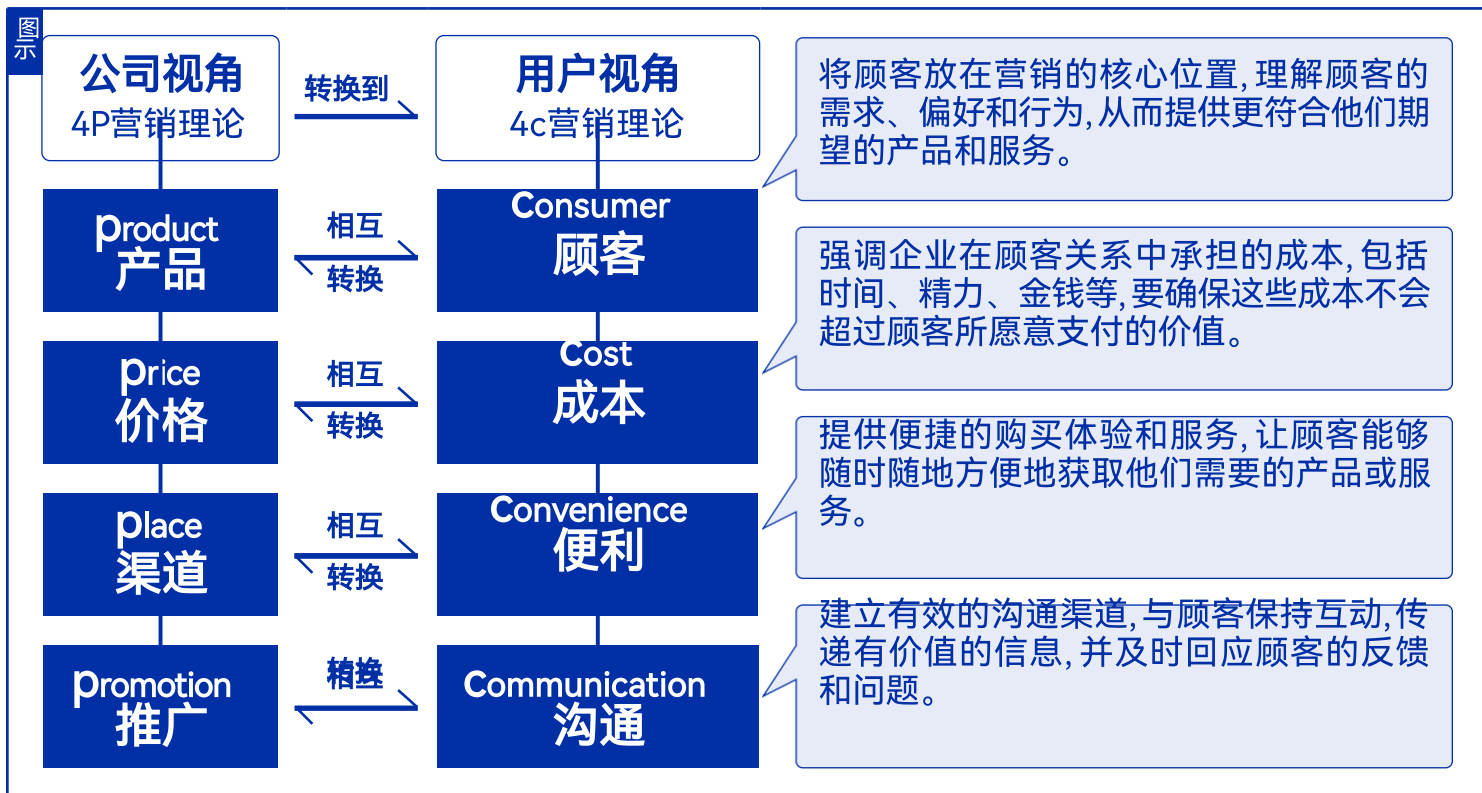
建立稳固关系

持续盈利

094 营销力-4c营销



4c营销理论,也称“4CS营销理论”,是由美国营销专家罗伯特·劳特朋教授于1990年在其《4P退休4C登场》的专文中提出了与传统营销的4P相对应的4C营销理论,它重新设定了市场营销组合的四个基本要素,即**顾客(consumer)**、**成本(cost)**、**便利(convenience)**和**沟通(communication)**,它强调企业应优先追求顾客满意,降低顾客的购买成本,关注购物便利性,并以消费者为中心展开有效的沟通;4c营销理论以**顾客需求**为核心,标志着营销理念的一次重大变革。



应用		
4c营销与4p营销的关系		
结合使用	互补作用	迭代发展
企业可把4P与4C营销模型相结合,深入理解消费者需求以定制产品,评估支付意愿以定价,提供便利的购买以选渠道,改进沟通方式实现双向互动,从单向营销转变为与顾客的双向沟通。	利用4C理念的沟通和互动特点,与顾客建立积极的关系,并通过个性化的沟通和服务保持与顾客的紧密联系,同时使用4P中的推广工具增强品牌曝光度,传递品牌价值。	随市场与消费者的行为变化,企业需灵活调整营销策略,在4P与4C模型之间进行反复迭代,以确保企业能够更好地适应变化的环境和需求,实现企业和顾客之间的双赢。

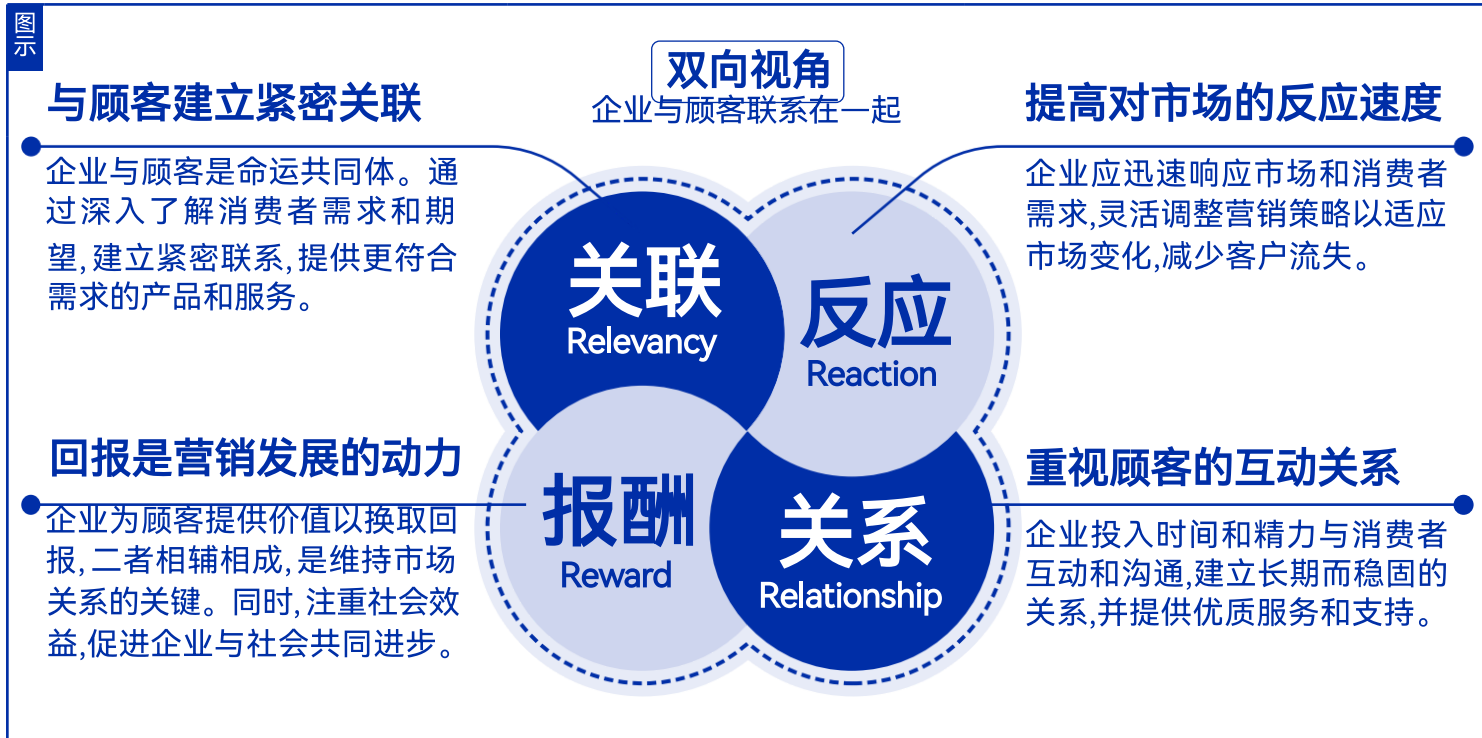
总结 亚马逊创始人杰夫·贝索斯:“我们的客户至上,痴迷于客户,倾听客户,对客户有耐心。”这句话明确指出了用户在企业运营和营销中的核心地位,提醒我们要始终以满足用户需求为出发点。

095 营销力-4R营销



4R营销理论是由美国学者唐·舒尔茨在4C营销理论的基础上进一步发展而提出的新营销理论;4R分别指关联(Relevancy、反应(Reaction)、)关系(Relationship)和报酬(Reward),该理论强调企业与顾客之间建立长期、稳定的关系,以竞争为导向,以关系营销为核心,通过优化和系统的思想去整合营销,形成竞争优势;它着眼于企业与顾客的互动与双赢,不仅积极地适应顾客的需求,而且主动地创造需求,重在建立顾客忠诚。

图示



延展

4R之外的+0.5R — 风险控制(Risky control)

风险控制的四种基本方法



风险回避

损失控制

风险转移

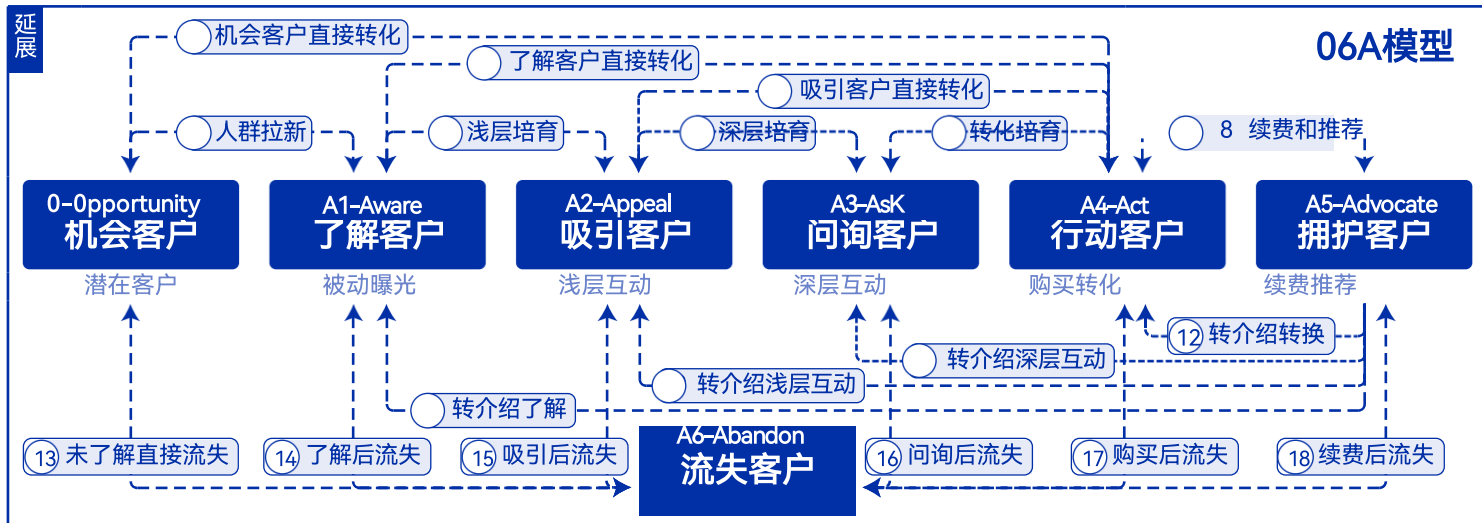
风险保留

大多数的市场营销理论都在强调如何抢占市场、争取客户和夺取利润,但市场是风险博弈,唯有把握好风险控制才能确保企业长期发展。

以竞争为导向	践行关系营销理念	确保互动与双赢的实现	追求回报时兼顾成本与双赢
在激烈竞争的市场环境下,强调建立企业与顾客的互动双赢关系,不仅满足顾客需求,更主动创造需求,通过关联、关系、反应等形式构建竞争优势。	建立稳固关系、长期拥有客户是保障长期利益的关键,是关系营销的重要一步。20%的顾客带来80%的利润,维护好这20%对企业来说至关重要。	其中反应机制为构建企业与顾客间的关联、互动和双赢关系奠定了坚实基础,并深化了营销便利性。	企业实施低成本战略,充分考虑顾客支付意愿,实现成本最小化,进而扩大顾客份额,形成规模效益,实现双赢目标。

096.营销力-内容营销5A模型

5A模型是由现代营销学之父菲利普·科特勒在《营销革命4.0:从传统到数字》的书中提出的,这个模型基于用户行为学,旨在通过运营优质的内容,引导用户从了解到最终成为品牌的拥护者,它揭示了品牌和用户关系发展的不同阶段,并为企业在不同阶段制定有效的内容营销策略提供了指导,确保在每个阶段都能有效地与消费者互动,从而实现营销目标;5A模型包括了解(Aware)、吸引(Appel)、问询(Ask)、行动(Act)和拥护(Advocate)五个阶段。

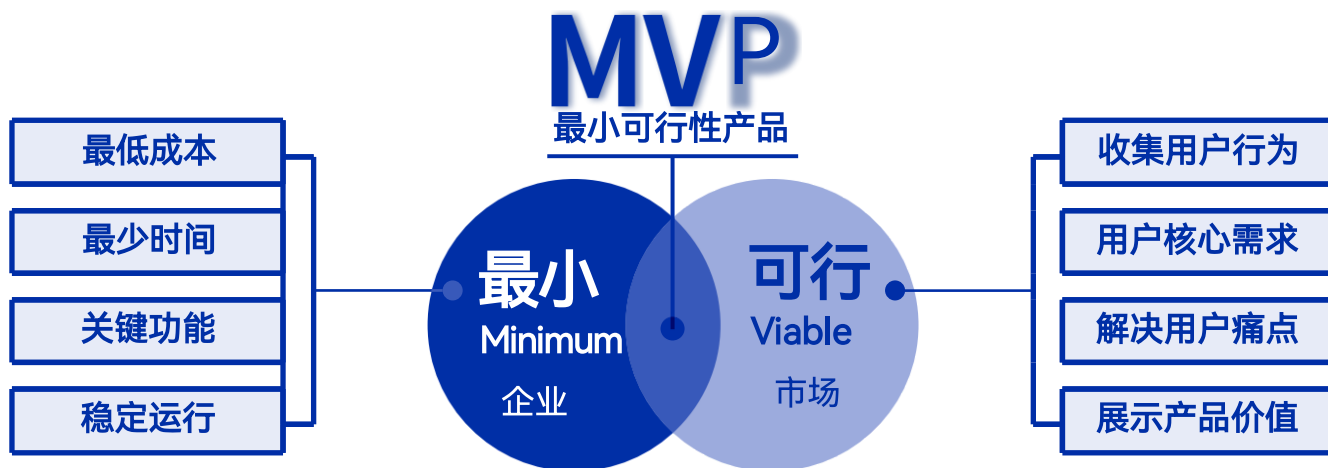


097 营销力-MVP模型



MVP模型是“Minimum Viable Product”的缩写,意思是“最小可行性产品”,由埃里克·莱斯在《精益创业》一书中提出;这是一种产品开发策略,旨在通过开发一个具备基本功能和最小特征集的产品原型,以最低成本和最短时间验证产品的商业模式、产品市场需求以及用户需求;它的用途是让潜在的企业家通过测试产品或商业想法背后的假设来了解给定的商业想法是否实际上可行且有利可图。

图示



解读

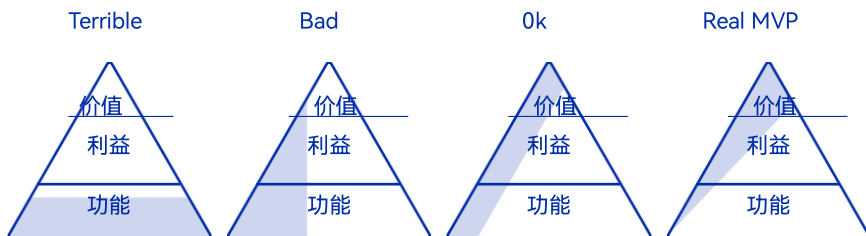
先用MVP

快速试探

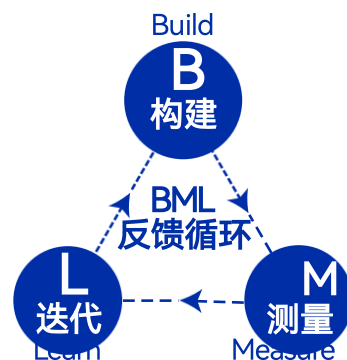
验证可行

补充迭代

如何验证产品价值定位?



一个成功的MVP的开发过程应该是以价值为导向、以利益为目标、以功能为手段的过程,以最少的功能实现最大的价值,只有足够的价值,用户才愿意使用,愿意购买。



BML反馈循环的关键在于持续迭代和学习。通过快速构建MVP、测量其性能和学习用户行为,并不断优化迭代产品。

应用

倾听用户反馈
市场数据分析
邀请用户参与

竞争分析
波特五力+SWOT分析法

A/B测试中获得反馈

MVP+BML/PDCA/GRAI

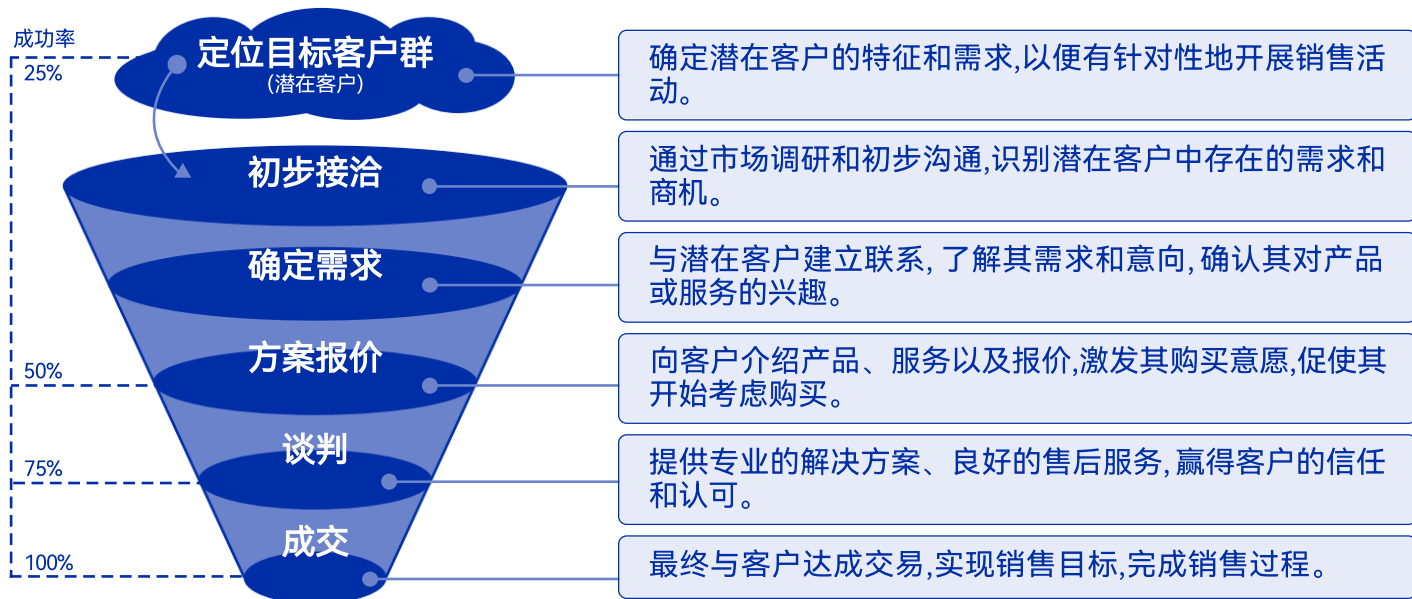
停止/更换



098 营销力-销售漏斗模型

销售漏斗模型是一个重要的销售管理工具,用于反映销售机会状态和销售效率,最早由美国知名广告人st. Elmo Lewis在1898年提出;销售漏斗模型将销售工作划分为:定位目标客户群、发掘客户潜在商机、确认客户意向、引导客户立项、赢得客户认可、完成成交六个关键阶段;之所以叫销售漏斗,是因为它的工作原理类似于漏斗,处于最上方的潜在客户越多,从漏斗下面漏出来的成交客户才可能越多,形象地说明了销售机会从潜在到成交的转化过程。

图示



销售漏斗是一个动态模型,需要根据市场变化、客户需求以及销售团队的表现进行定期评估和调整。企业应该定期回顾销售漏斗的数据,识别问题并制定改进措施。回顾数据时应注意: ①数据完整。②数据真实。③数据持续。否则,销售漏斗无法起到指导作用。

销售漏斗管理的四大原则

重视过程控制	明确责任与行动	注重事前管理	实行标准化管理
精细化的过程管理能推动销售漏斗有效转化,确保销售活动顺利进行。	明确各阶段责任人和行动要求,确保每个销售人员都清楚职责并按要求执行。	事前预防和规划是关键,以降低销售风险和提高成功率。	建立统一标准和流程,提高销售效率,增强团队协作。

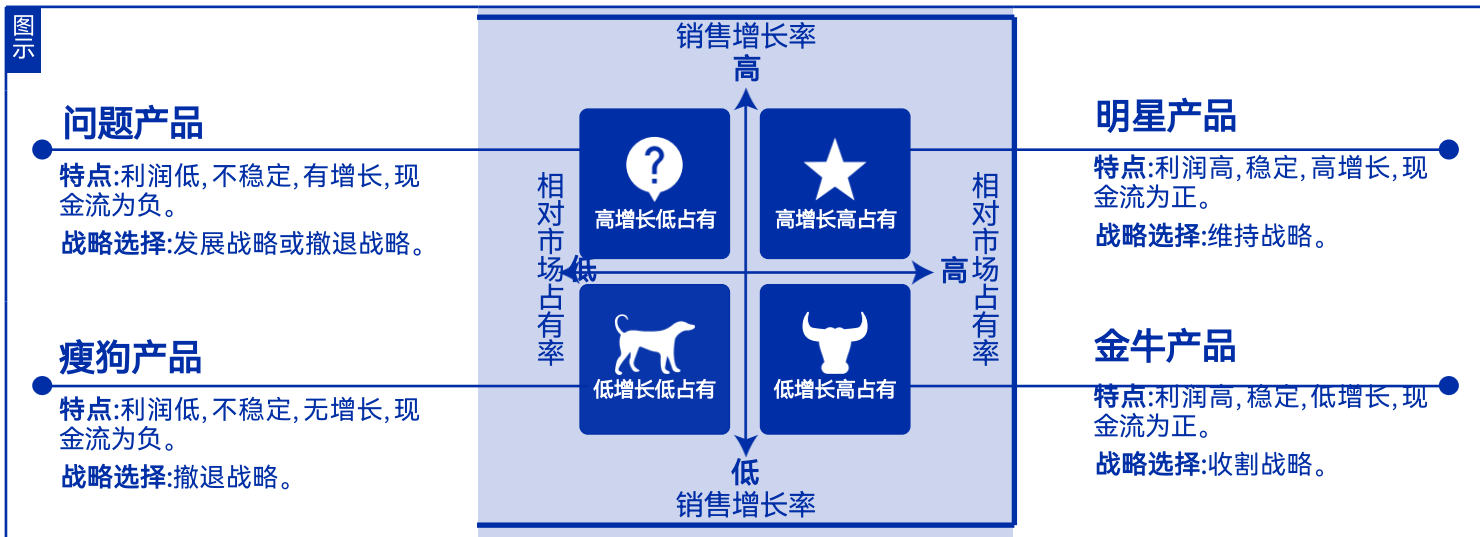
销售漏斗模型在销售管理中的作用

首先,它能有效衡量市场部工作成效,市场活动做得好,漏斗的潜在客户就丰富,反之则显得空荡。	其次,销售漏斗为销售人员提供了预测销售趋势的依据,有助于精准规划销售策略。	再者,销售经理可借此定期检查销售人员工作进展,全面了解客户情况。	最后,在销售人员离职时,销售漏斗是交接客户资源的关键工具,确保客户信息完整传递,避免客户流失。
--	---------------------------------------	----------------------------------	---

099 营销力-波士顿矩阵模型

波士顿矩阵, 又被称为市场增长率或相对市场份额矩阵, 是由美国著名管理学家波士顿咨询公司创始人布鲁斯.亨德森于1970年提出, 该理论认为, 决定产品结构的基本因素有两个: “**市场引力**和**企业实力**”; 市场引力的主要指标为**销售增长率**, 企业实力的主要指标是**市场占有率**; 通过市场增长率和**市场占有率**两个维度来判定企业产品结构的状况, 把产品划分为:**瘦狗产品**、**问题产品**、**明星产品**、**金牛产品**; 并以此做出企业产品战略规划, 以实现产品与资源分配结构的良性循环。

图示



解读

四种战略目标选择			
发展 以提高经营单位的相对市场占有率为目标, 甚至不惜放弃短期收益; 要使问题类业务想尽快成为“明星”, 就要增加资金投入。	维持 以保持业务单位现有的市场份额和维持投资现状为目标, 对于较大的“金牛”可使用此战略, 以使它们产生更多的收益。	收割 以在短期内尽可能地得到最大限度的现金收入为目标, 对外境不佳的金牛类业务及没有发展前途的问题类业务和瘦狗类业务应视具体情况采取这种策略。	撤退 目标在于清理和撤销某些业务, 减轻负担, 以便将有限的资源用于效益较高的业务, 使其投资组合趋于合理, 这种战略适用于无利可图的瘦狗类和问题类业务。

波士顿矩阵四大应用原则

(一) 成功的月牙环 企业事业领域内各种产品的分布若显示月牙环形, 这是成功企业的象征; 因为盈利大的产品不止一个, 且这些产品的销售收入都大, 还有不少明星产品; 问题产品和瘦狗产品的销售量很少; 这时候企业应采取保持的战略目标。	(二) 黑球失败 如果在第三象限内一个产品都没有, 或者即使有, 其销售收入也几乎近于零, 可用一个大黑球表示; 该种状况显示企业没有任何盈利大的产品, 说明应当对现有产品结构进行撤退或调整发展战略, 考虑向其它事业渗透, 开发新的事业。	(三) 东北方向大吉 一个企业的产品在四个象限中的分布越是集中于东北方向, 则显示该企业的产品结构中明星产品越多, 越有发展潜力; 相反, 产品的分布越是集中在西南角, 说明瘦狗类产品数量大, 说明该企业产品结构衰退, 经营不成功。	(四) 跳跃移动速度 从产品生命周期来看, 问题产品 — 明星产品 — 金牛产品, 如果移动太快, 在明星区停留时间短, 获利会减少; 移动太慢, 会被市场淘汰; 所以要求经营者掌握产品的现状及预测未来市场的变化, 进而有效合理的分配企业经营资源。
---	--	---	---

100 营销力-波特五力模型

波特五力分析是由哈佛商学院教授迈克尔·波特(Michael porter)在1979年的哈佛商业评论文章中,首次提出的一种竞争分析框架,用于评估一个市场的吸引力高低程度和行业竞争的激烈程度;这一框架有助于企业和组织了解竞争态势,并就战略和资源分配做出明智决策。五种关键竞争力包括:现有竞争者的威胁、新进入者的威胁、替代品的威胁、供应商的议价能力以及消费者的议价能力。

图示

消费者的议价能力

如果买家拥有较大的谈判权,他们可以要求更低的价格或更高的质量标准,从而降低企业的利润率。

供应商的议价能力

如果供应商具有强大的谈判地位,他们可以增加产品价格或限制产品供应及质量,从而影响企业盈利与竞争的能力。

现有竞争者的威胁

如果行业内(同行)存在许多竞争对手,并且竞争非常激烈,企业可能不得不通过降价或提高产品差异化来争夺市场份额。



新进入者的威胁

如果一个行业入门门槛低并能赚到钱,就容易被新进入的公司超越,现有企业就可能面临更多的竞争压力。

替代品的威胁

来自不同行业的产品或服务,能够满足消费者相同需求,替代品的存在会降低行业内企业的市场份额。

新进入者	替代品	供应商	消费者	现有竞争者
- 规模经济 - 品牌资产 - 转换成本 - 绝对优势 - 资本需求 - 政策支持	- 替代品的数量 - 消费者对替代品的偏好 - 替代品的相对价格 - 替代品与原产品的差异 - 品牌差异 - 消费者的转换成本	- 供应商的数量与规模 - 供应商转换成本 - 产品的差异性 - 原料价格占产品售价的比例	- 消费者集中度 - 消费者购买数量 - 获取资讯的能力 - 价格敏感度 - 现存替代产品 - 转换成本	- 竞争者的数量 - 竞争者的多样性 - 产业增长率 - 品牌资产 - 顾客忠诚度 - 产品差异化

方法

如何提升市场竞争力?

新进入者	替代品	供应商	消费者	现有竞争者
- 加强合作伙伴关系。 - 提高市场准入门槛。 - 不断创新,提供独特价值。	- 持续改进产品或服务。 - 扩大产品范围和功能。 - 提高品牌认知度和客户忠诚度。	- 多元化供应来源。 - 建立稳定的供应链合作关系。 - 建立自主能力,减少对供应商的依赖。	- 提供定制化方案。 - 提供高品质产品或服务。 - 与买家建立紧密合作关系。	- 持续创新,确保竞争优势。 - 探索与竞争对手的合作可能性。 - 强大品牌影响力和客户忠诚度。