

课程名称：《骨干员工的职业生涯规划与管理》

讲师：周自海老师 6 课时

【课程背景】

在快速变革的时代背景下，企业除了需要面对新的市场环境，也需要面对新一代的员工，在新时代和新生代的双重挤压之下，迷茫、探索、冲突、甚至颠覆随之而来。逐年提高的员工流失率也成了新时代企业必须应对的问题（逾 2/3 的银行流失率超过了 15%），求职招聘两难困境也成为当前历史时期的特点。

随着时代的前进，80 后 90 后的新生代员工已经逐步成为了企业的骨干，少部分人还在重要的管理、技术岗位任职。已经走入职业建立期的骨干员工，如何支持他们规划新的职业目标、调整角色应对新的生涯发展，并维持他们在职业表现和学习上的热忱，不仅影响到骨干员工职业表现和进一步的发展，也影响到企业文化环境和团队士气。

本课程致力于让骨干员工重新归零，重省并回顾自己的职业生涯，基于现状调整自身状态，重拾初心扬帆启航。一方面，支持或预防骨干员工因职业倦怠的困扰，提升骨干员工的职业表现；另一方面，也为企业未来的核心骨干培养提供支持。

【课程对象】 入职 3~5 年员工 / 骨干员工 / 资深员工 / 基层管理

【课程收益】

- 1、重拾初心，回顾职业生涯的成败与成长，调整个人目标，再次启航。
- 2、状态与平衡，反省自身的工作生活状态调整内在平衡，扩展生涯的广度。
- 3、新的领域，让骨干员工从已经熟练的领域中走出来，从更高的角度看待职业成长，找到新的成长目标与学习目标。
- 4、重启职业生涯构建循环，建立新的工作和生活方式，走出职业倦怠期的困扰。

【授课方式】 启发互动式教学、课堂演讲、现场练习、经典案例分享、视频观看、小组讨论、角色扮演等

【课程大纲】

一、重拾初心

- 1、职业生涯的反思与总结——成败得失

2、需求和需要——满足的和追求的

3、信心与勇气——重归初心

- [游戏] 游戏“茫”，击鼓传花，花钱，竖蛋（可以考虑放到最后）。
- 【工具】 目标管理 SMART，职业生涯自述，生涯整理
- [总结]
 - ◇ 经历的价值在于：如果没有经历过，我们怎么知道如何把事情做对？
 - ◇ 真实的面对自己的需要，不要放弃梦想。
 - ◇ 基于事实的信心。

二、现状与事实

1、职业建立期的生涯发展——新的阶梯

2、职业建立期的主旋律——积累与实践

3、职业建立期的三大难题——情绪问题、行为问题、认知问题

- [游戏] 猜猜他是谁 认知重建
- 【工具】 生涯彩虹图及解读 生涯幻游 职业锚应用
- [总结]
 - ◇ 生涯不只有工作。
 - ◇ 我们的知识基本够用，但我们的实践远远不够。
 - ◇ 职业生涯中的机遇与挫折并存，两者都在塑造我们。
 - ◇ 固有认知会成为行为问题和情绪问题的根源。

三、新的领域

1、开放的社交与好奇心——了解不同人的工作

2、认知的统整与局限——拆掉自以为是的墙

3、自由选择——技术能力与资源机遇

4、重拾初心——岛屿计划

- [游戏] 聆听 岛屿计划 自我需求梳理清单
- 「工具」 霍兰德特质论、生涯发展论、个人发展计划表
- [总结]
 - ◇ 存而不论，回归事实
 - ◇ 专注不等于困守。

- ◇ 知识会使人自高自大。
- ◇ 主动尝试新的领域和接触新的朋友。
- ◇ 回归初心，调整状态。

四、新的开始

- 1、职业生涯的构建循环——我们是怎么成熟的
- 2、从需要到被需要——自我价值和社会价值
- 3、从明星到英雄——“MBTI 实践初步”
- 4、走出倦怠——“个人行为改善”（三叶草模型简介、番茄工作法简介）
 - [游戏] 蓝图 爱的真谛 按摩师 他人需要梳理清单
 - 【工具】 MBTI 简述 三叶草模型 番茄工作法的实践
 - [总结]
 - ◇ 你不是一个人在战斗
 - ◇ 大道理往往在童话中——小马过河的真理
 - ◇ 成熟的含义之一，是学会从他人角度思考问题。
 - ◇ 很少有人意识到，我们是一群不完美的人在一起合作。
 - ◇ 从他人的身上找到价值，从实际出发提升能力，从内心寻找热情。
 - ◇ 职业倦怠不是道德问题，而是心理问题，我们需要用新的方式去面对工作。