

课程名称：《新员工职业生涯规划与管理》

主讲：周自海老师 6-12 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。

无法避免的是，新生代员工在企业职工队伍中的比例已占 30%左右，少部分人还在重要的管理、技术岗位任职，随着时间的推移，他们必然取代前辈成为企业的核心骨干力量。如何基于他们独特的职业特质和多元的职业价值取向，支持他们转换角色、建立健康的工作态度、规划职业发展、平衡生活兴趣甚至支持梦想的实践成为了企业需要关注的新问题，直接影响到新员工的职业表现和未来骨干员工的选择和培养。

本课程致力于让新员工立足当下，根据自身的职业生涯阶段的特点，循序渐进的探索并规划职业生涯，为新员工的职业发展打好基础，提升职业表现，也为企业未来发展的人才储备夯实基础。

【课程对象】新员工／入职三年以内的员工

【课程收益】

- 1、从被动到主动，帮助新员工理清个人“真实”需求和工作目标间的关系。
- 2、从理想到实践，帮助新员工了解自身职业生涯探索期的特点，脚踏实地的应对新的工作新的环境。
- 3、从迷茫到清晰，支持新员工建立恰当的职业价值观念，平衡远期目标和即时目标，分析职业生涯不确定性的，建立正确的职业心态。
- 4、从个体到集体，鼓励新员工面对职场（企业）文化中的人际关系问题，正确看待职场中的公平、委屈、薪酬、上下级关系等常见困扰，学习与不同的对象合作，在不太完美的环境中成长。

【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】

第一部分：从被动到主动

壹、 新员工职业生涯阶段的特点——“迷茫”的真相。

贰、 理想和实践的关系——“现在想要的”和“将来会有的”。

参、 职业生涯中的需求管理——“马斯诺需求层次”论在职场实践中的应用。

[游戏] 游戏“茫”，击鼓传花，花钱。

[总结] 今天的职业是自己的选择，为自己的选择负责。

真实的面对自己的需要，不切实际的梦想与脚踏实地的努力并不矛盾。

卑微的目标并不代表卑微的成就，值得我们诚实的付出努力。

尊严并不来自他人的评价，而来自自己的行为。

第二部分：从理想到实践

壹、 职业生涯发展对人的影响——“循序渐进”

贰、 职业生涯发展的实践——“学习与实践的价值”

参、 职业生涯发展的机遇与挑战——“新员工职业发展阶段的困境与应对”

[游戏] 猜猜他是谁

[总结] 职业改变人，个人的成长和职业生涯发展息息相关。

没有人生来就成熟，每一步的成长都不可或缺。

学习是职业成长的关键，点点滴滴的积累意义非凡。

职业生涯中的机遇与挫折并存，两者都在塑造我们。

身段不等于身份，尊重基础的岗位实践。

任何环境都会有特定的问题，但关键在于我们从中学到了什么。

第三部分：从迷茫到清晰

- 壹、 职业目标选择的多重标准——“应对职业生涯的不确定性”
- 贰、 职业生涯目标需要关注的误区——“双向选择与事实依据”
- 参、 设定职业生涯目标的前提——“新员工如何去了解不同的岗位特点”

[游戏] 选择

[总结] 一切选择都要尽可能基于可靠的信息，减少欺骗性信息的影响。

职业生涯存在不确定因素，尽可能把精力和焦点放在可达成的目标上。

职业选择是双向选择，职业目标要尽可能贴合企业需要。

亲身的体验与完整的信息是设立目标的关键，新员工时期积极努力的态度、与老员工建立良好的协作、积极的参与轮岗，都是有价值的实践。

第四部分：从个体到集体

- 壹、 职场协作的特点——“委屈的真相”
- 贰、 职业行为与性格分类——“MBTI 实践初步”
- 参、 职场的个人行为调整——“个人行为改善”

[游戏] 蓝图

[总结] 与其寻找优秀的团队，不如学会与不太完美的队友合作。

每个人都有自己的行为习惯，我们要学会与不同的人协作。

在职业环境中，我们需要根据职业需要，调整自己的行为习惯。

学会面对批评，尊重不同的意见和观点。