

职场晋升之道——洞见生涯职场沙盘游戏

课程背景：

现在很多企业在员工管理与发展这个问题上都会显得很头疼：新毕业的大学生眼高手低，没资源不干活，工作挑肥拣瘦，玻璃心；老员工混日子，盯着钱干活，干的不开心就想跳槽，身在曹营心在汉；工作久了会产生职业倦怠感，抱怨公司抱怨领导抱怨同事，工作多年自己没有太大成长看不到自己的问题是因为公司没有培养没有空间。

本课程通过游戏的形式让员工体验整个人生“青葱岁月、燃情岁月、峥嵘岁月以及退休生活”这四个阶段，通过交易和无常两个环节的发生，让员工体味不同视角的职业发展感悟以及人生的思考，让员工明白职业转换也需要付出高昂的成本代价，让员工理解职场与人生的本质就是价值的交换，使员工能够不再盲目，提高职场认知，重新激发工作内驱力，积极主动全力投入。



课程收益：

- 依据全景生涯观和生涯发展三阶九段的理论体系，用游戏的方式打开全新的五维生涯视角，建立系统的生涯认知，促进提升生涯智慧，让员工能够拥有更多的生涯掌控力
- 帮助员工明晰职业发展的路径，清晰定位，看到差距
- 帮助员工学会如何主动培养自己的核心竞争力，对自己成长负责
- 帮助员工学会如何让自己有持续的工作动力，学会科学地调整工作状态

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：新员工、管培生，新上任管理者

课程方式：理论讲解+游戏模拟+小组讨论总结

游戏介绍：

一、全体成员分成若干小组，每个团队整体代表一个人，模拟度过人的一生，所有的决策要达成一致才有效。整个游戏要度过人生的四个阶段：

- ▲青葱岁月——一个人20岁之前的时光
- ▲燃情岁月——一个人初入职场前十年
- ▲峥嵘岁月——一个人职场的后二十五年
- ▲大结局——一个人退休后的生活

二、在游戏中有两个环节

1. 交易环节
2. 无常环节

三、游戏中会有两种代表物

1. 金币——代表金钱，用于支出和投入，由中央银行发行
2. 筹码——可以带来成就和幸福的资源，比如能力、人脉、信息、品牌……由发展银行发行

四、当金币不足以支付生活成本时，就破产出局

课程大纲

第一天

导入：为什么需要职业生涯管理？

互动：游戏职业梦想图

1. 何谓职业生涯管理？
2. 为什么我们需要职业生涯管理？
3. 职业生涯管理的基本内容
- 4. 职业生涯管理的四大技巧**
 - 1) 行动之前先思考
 - 2) 框架搭建要迅速
 - 3) 提升能力是支柱
 - 4) 组织沟通是要点

第一讲：规则讲解

一、游戏规则介绍

1. 基本玩法
2. 胜负标准
3. 角色确认
4. 制定决策

第二讲：青葱岁月

一、进入人生

1. 无常时刻：抽金币卡
2. 交易时刻：购买：梦想卡，学历卡，技能卡
3. 无常时刻：抽取无常卡片
4. 交易时刻：筹码兑换

二、小组总结讨论

1. 梦想、技能、学历，你认为什么最重要？
2. 各小组金币不同，为什么？

三、职场入局

1. 发放成人礼

四、互动讨论

第三讲：燃情岁月——职场前 10 年

一、进入职场第 1 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报
4. 小组讨论

二、进入职场第 3 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报
4. 小组讨论

三、进入职场第 10 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报

4. 小组讨论
5. 经济繁荣期
6. 大拍卖

四、进入职场第 15 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报
4. 小组讨论
5. 经济大萧条

五、进入职场第 25 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报
4. 小组讨论

六、进入职场第 35 年

1. 缴纳生活成本
2. 交易与无常
3. 获取职业回报
4. 小组讨论

七、大结局

1. 全场清算
2. 发放退休保障
3. 小组讨论总结

八、总结升华

第二天

第一讲：人职匹配模型之——角色转换【快适应】

一、职业生涯管理模型：人职匹配

1. 有趣的职业生涯：人和职业的博弈

案例：一位刚毕业大学生的苦恼

二、职业生涯管理模型：如何快速适应职场

1. 从学生到职业人常见问题

- 1) 工作不积极主动
- 2) 缺乏责任心
- 3) 能力单一
- 4) 不能解决实际问题
- 5) 眼高手低

2. 学生和职业人的区别

小组讨论：学生和工作者在要求和回馈上的不同

- 1) 对学生的要求
- 2) 对工作者的要求
- 3) 学生的回馈
- 4) 工作者的回馈

第二讲：人职匹配模型之——生涯三阶段【自我认知】

一、职业前期发展策略

1. 能做什么做什么
2. 以能力为导向，让企业满意
3. 学习务必保证当前岗位有成果

二、职业发展中期发展策略

1. 从被动接受到主动出击
2. 升级思维，明晰自己的发展通路
3. 以需求为导向，不断的提升自己
4. 保持职业好奇心，开阔视野

三、职业发展中后期发展策略

1. 动态平衡，不断调整
2. 终身学习，不被替代
3. 浅度学习和深度学习的区别
4. 解决问题能力的修炼

第三讲：人职匹配模型之——能力提升【自我管理】

一、能力优势探索游戏：做人生的大赢家

1. 能力修炼两大误区

- 1) 改善劣势
- 2) 能力不需要强化

2. 能力三核介绍

- 1) 知识：在哪些领域做？
- 2) 技能：做什么内容？
- 3) 才干：以什么方式、风格做？

视频：穿普拉达的女王

3. 成长策略

- 1) 可迁移性：工作不会白干，能力都能带走
- 2) 竞争性：如何稳定踏实工作
- 3) 结构性：如何开始从基础做起
4. 能力提升

二、练习：能力提升三步曲

1. 第一步：填写当前岗位所需要的能力
2. 第二步：对照自己目前的情况，标记出自己需要提升和学习的部分
3. 第三步：罗列提升计划

第四讲：人职匹配模型之——岗位要求四象限【快了解】

一、职位要求

1. 清晰：职位描述 KPI
2. 模糊：岗位才干气质要求

二、组织要求

1. 清晰：组织规则，企业文化
2. 模糊：默认要求

小组讨论：

- 1) 公司的优秀员工或管理者在企业文化的体现上有哪些具体的行为？
- 2) 企业对员工的默认要求有哪些？
- 3) 本岗位的才干气质要求是什么？

第五讲：职匹配模型之——职业收益公式【快稳定】

一、职业收益公式

1. 金钱收益
2. 情感收益
3. 发展空间