

# 做成功的职业生涯管理者

## 课程背景：

互联网时代，常出现传统企业转型难，新兴企业变化快，战略的调整，组织架构的调整，工作内容的变化，同时外部又给员工提供各脱了组织都可以活得很好的平台与机会，这样让职场菜鸟们很容易出现眼高手低、不明确当下的职业发展阶段与任务、出现频繁地跳槽、无法专注当下的工作、随着时间的推移，而自身又无法在专业领域进行沉淀与积累这些现象。从而使企业出现新员工无法留住、老员工职业厌倦、优秀员工脱离组织，给管理者带来巨大的挑战。

《做成功的职业生涯管理者》课程通过明尼苏达工作发展理论与真实的工作场景相结合开发而成，帮助员工科学情绪明确当下职业发展阶段，学习适应组织的变化，主动积极提升能力，快速胜任与融入企业，提供员工的稳定性，帮助企业赢得优秀人才，输入新鲜的血液。

## 课程收益：

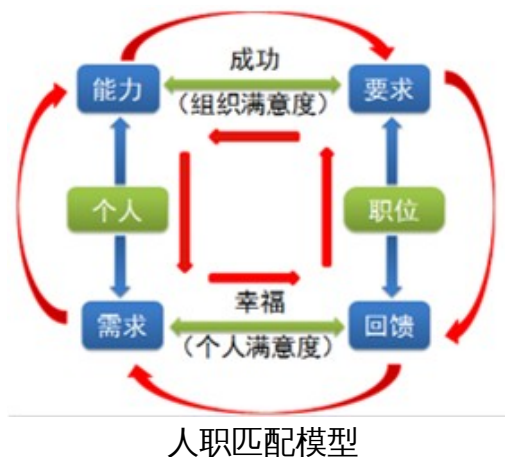
- **自我认知**：帮助员工明晰职业发展的路径，清晰定位，看到差距
- **自我管理**：帮助员工学会如何主动培养自己的核心竞争力，对自己成长负责
- **自我驱动**：帮助员工学会如何让自己有持续的工作动力，学会科学地调整工作状态

**课程时间**：2天，6小时/天

**课程对象**：管培生

**课程方式**：讲师讲授+案例分析+视频互动+角色扮演+游戏体验+情景模拟+实操演练

## 课程模型：



## 课程大纲

**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：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，明析自己的发展通路
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

### 第六讲：人职匹配模型之——三叶草工作情绪管理【自我驱动】

#### 一、生涯发展三要素

1. 兴趣
2. 能力
3. 价值观

#### 二、生涯发展三要素关系

1. 有兴趣有价值没能力
2. 有兴趣有能力没价值
3. 有价值有能力没兴趣

#### 三、困扰我们的三种职业情绪

1. 职业情绪之倦怠：倦怠的心理机制及具体表现
2. 职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现
3. 职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现

#### 四、了解职业情绪定位工具

1. 常见的职业情绪口头禅

三叶草情绪自评工具：如何觉察自己的职业情绪？

#### 五、职业情绪处理方案

1. 从悦纳到改变：职业情绪处理三步走

2. 焦虑策略：降低要求、提升能力、发挥优势
3. 厌倦策略：提升职业兴趣、增加变化、职业外的兴趣爱好培养
4. 失落策略：清晰原因、链接价值、主动投入