

员工职业生涯规划—让企业与员工形成发展合力

课程背景：

《哈佛商业评论》调研指出：企业员工有两个流失高峰，一个是入职六个月内，一个是工作两年；但是现实中职业生涯规划是一个很容易被忽视的问题，对于企业发展面临多变的环境，许多人认为职业生涯规划是没有意义的行为。

但正是这种误解的存在，使职场人士在自己的职业过程中经历着一个又一个反复挣扎的错误。职业生涯中最根本的问题：“我到底想干什么？我到底能干什么？我到底为什么干？”这是很多职业人士所困惑的问题。而对于企业，最不愿意看到的就是员工与企业的发展处于不同的轨道之上。如何认识自我并做好职业生涯规划，如何在特定企业背景规划自我以做好自我管理，无论对职业人士个人还是企业都有着同等重要的意义。

课程收益：

- 学会如何培养对行业坚定信念，解决干一行怀疑一行
- 学会如何养成积极行动，全力以赴的习惯
- 学会如何培养自己对工作的积极认识，养成浓厚的工作兴趣和持续激情
- 学会规划自己快速成功人生，避免职业跳蚤、越跳越糟
- 学会掌控人生，坚守一个行业，一个目标是成长最快的人生之路
- 帮助企业激活团队工作热情，增强员工的企业凝聚力

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业管理者及员工

课程方式：团体活动、头脑风暴、互动游戏、案例分析、分组讨论、角色扮演

课程大纲

第一讲：职业生涯规划概述

一、体验生涯故事

1. 人生最大的遗憾

视频及提问：生命行将结束时，你会后悔什么事？

一项权威调查：60岁老人最后悔的事

2. 人生需要规划？

案例分析：计划成功的人

3. 什么是职业规划

动物故事：四条毛毛虫

二、职业生涯规划的概念

1. 生涯与职业生涯

2. 职业生涯规划=知己+知彼+抉择+...

讨论：职业困惑

分组讨论：你的职业困惑？不同阶段的职业困惑？

第二讲：认识自己（知己）

一、五种科学的反观法

自我分析：约哈里视窗

案例：一棵自断经脉的苹果树

1. “四个我”：公开我、隐私我、潜在我、镜像我

2. 投射试验

二、职业兴趣测试：我的环岛旅游计划

1. 霍兰德的解读
2. 了解困惑

三、了解你的能力（能力三核）：成就榜单

写出 5 个你人生不同阶段的成就事件，写清具体的时间、地点、具体过程（什么事？取得了什么成就？遇到了什么困难？怎么克服的？）

四、人格与职业发展

1. DISC 性格测试
2. DISC 性格面面观

五、了解你的价值观

互动游戏：拍卖你的职业价值观

第三讲：职业生涯定位

把握人生角色：重点角色是什么？引出：“企业与个人，自传与公转”

一、阶段性的特征与方向

1. 职业生涯的阶段论

1) 职业早期

- a 成长、幻想、探索阶段
 - b 进入工作世界
 - c 基础培训、早期职业的正式成员资格
- 2) 职业中期：危险阶段
 - 3) 职业后期：衰退和离职阶段、退休

二、职业生涯的 5 种方向

1. 技术型
2. 管理型
3. 创造型
4. 自由独立型
5. 安全型

测量：职业锚、职业性向

第四讲：外部分析（知彼）

工具：向阳模型“人生的三个圈”

一、外部四大分析

1. 社会环境因素分析
2. 家庭状况变化分析
3. 行业发展动向分析
4. 区域经济发展动向分析

二、职场环境分析

1. 自己不合格
2. 与上司不合拍
3. 与同事不合拍
4. 工作过于轻松
5. 对于这职业不感兴趣

第五讲：职业生涯规划的步骤

一、生涯机会的评估——我在哪里？

1. 能力三核我的当下
2. 兴趣，性格，价值观
3. 整合人力资源规划，公布职业前程情报
4. 生涯发展的阶段

二、找出职业的机会——我可以去哪？

1. SWOT 分析；目标确立——下一步往哪里去？
2. 内生涯与外生涯交互路径

3. 内外的机会

- 1) 轮调、晋升、竞聘
- 2) 外部跨行业

三、生涯决策与调整执行

1. 生涯决策平衡单
2. 针对薄弱的目标设计 SMART
3. 不断进行改进，并进行沟通（PDCA）
4. 教练式的双轮驱动

人生只有一次，你准备好了吗？