

# 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**：全体员工

**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

## 课程大纲

**导引：开场互动游戏**

**职业梦想图**：请画出：10年以后你在过着什么样的生活

**小组讨论**：如果要拿到一幅自己完全满意的人生，可以有哪些方法和技巧？

1. 有目标
2. 有能力
3. 有沟通

备注：每人一支水彩笔，一张A4白纸

## 第一讲：职场认知

### 一、人和职业的关系

1. 求职者：我会什么 VS 我要什么
2. 职位：岗位要求 VS 岗位回馈
3. 组织满意度与个人满意度的平衡

**案例讨论**：这位职场新人，出现了什么问题？

### 二、学生角色与工作者角色的转变

1. 学生：被动，听话，能力要求单一，生活规律；付出与回取即时成正比；
2. 工作者：主动，有想法，能力多元，适应无规律的生活，付出与回报不一定即时，不成正比，隐性，不确定，未知多；

**小故事**：大学生找工作的故事：钱多事少离家近？

### 三、职场发展三阶段

1. 职场前期：努力提升能力适应职场需要

2. 职场中期：主动出击，升级思维，明晰自己的发展通路
  3. 职场后期：终身学习，不被替代，修炼解决问题的能力
- 小组讨论：如何成为备受重用的“职场鲜肉”？  
案例分析：“职场黑马”是怎样练成的。

## 第二讲：职业目标制定方法

### 一、三种职业生涯发展方向

1. 高度：管理者路线：影响力与权力
2. 深度：专家路线：卓越与智慧

案例：寿司之神：小野二郎

案例：《阿凡达》：卡梅隆

案例：微信张小龙

3. 宽度：爱与和谐

案例：德鲁克的奶奶

案例：特蕾莎修女

随堂练习：职业发展路径设计（大框架）

### 二、最优路径：对标人物法

1. 和高手对标，提升自己
2. 对标的好处
3. 如何选择对标人物？

#### 4. 四步对标法

- 1) 确立对标对象
- 2) 收集资料进行分析
- 3) 根据你和对标人物的差距制定一个计划
- 4) 行动，直到结果出现
5. 对标的三个原则

案例：我是对标张小龙？还是马化腾？

任务：对标人物发展年表；对标人物职业优势圆环；对标人物职业之道；

## 第三讲：职业能力提升之术

能力互动游戏：大赢家

### 一、能力的构成

1. 知识
2. 技能
3. 才干

### 二、能力的可迁移性、结构性、积累性

案例分析：里根总统、阿凡达的成功、黄渤的演艺之路

### 三、职业能力清单

视频：穿普拉达的女王

讨论：女主完成任务一共运用了多少职业能力？

### 四、职业能力管理四象限

练习：职业能力管理方法

### 五、职业能力提升方案

1. 定目标
2. 找差距
3. 做计划

#### 4. 调结构

### 六、如何提升职业能力

1. 要看的三本书
2. 要做的三件事
3. 要混的三个圈子

### 七、消费型学习与投资型学习

### 八、成长金字塔

#### 第四讲：通过成就事件，挖掘个人优势

1. STAR 法则分析成就事件
2. 组内互动：组内每个人轮流分享自己一个成就事件，其他成员给予点赞、发现、鼓励；
3. 组间互动：每个小组推选 1 名代表到其他组内进行分享，其他小组成员给予打赏；
4. 班级互动：收到打赏最高的同学站在全班分享；收到全班同学给予的赞叹和鼓励；

#### 第五讲：行动计划，结果产出

用 SMART 原则重新设计职业发展路书