

# 《管理者如何从生涯的角度留存和激励员工》

## 第一部分：为什么需要职业生涯管理

### 引入：互动项目职业梦想图

- 何谓职业生涯管理？
- 为什么我们需要职业生涯管理？
- 职业生涯管理的基本内容
- 职业生涯管理的四大技巧

行动之前先思考

框架搭建要迅速

提升能力是支柱

组织沟通是要点

## 第二部分：职业生涯管理模型

- 职业生涯管理模型：人职匹配  
有趣的职业生涯：人和职业的博弈
- 职业生涯管理模型：如何快速适应职场  
从学生到职业人常见问题：  
工作不积极主动，缺乏责任心，能力单一，不能解决实际问题，眼高手低。  
解决方案：如何升级自己的学习经验，快速适应职场
- 人职匹配中的几大问题  
职场关系错位：家庭，职场不区分，容易玻璃心  
能力和需求错位：需求清晰而能力不支持，容易眼高手低  
自我需求不清晰：面对职场选择觉得处处都是机会，容易反复跳槽  
岗位要求不清晰：不知道如何达到公司要求，越努力越受打击，容易流失  
能力优势不清晰：工作中缺少成就感，安全感，成长感，容易职业倦怠  
岗位回馈不清晰：只看眼前利益，给多少钱干多少活，容易抱怨工作  
内外职业生涯不管理：等着公司给资源，抱怨没成长，消极怠工
- 正确的策略和方法分析

## 第三部分：人职匹配问题解决方案

- 人职匹配之能力提升：能力三核  
能力三核之能力结构：看清未来努力方向  
能力三核之可迁移性：知道工作的意义，踏实工作不挑活  
能力三核之竞争顺序：认真仔细，不倦怠  
能力三核之一专多能零缺陷：主动沟通，主动反馈，主动成长

员工现场练习

制定能力提升计划和主动沟通计划

- 人职匹配中的能力提升核心（如何发掘员工的核心竞争力）  
能力管理模型之能力四象限：优势区 退路区 提升区 盲区  
能力管理四象限策略：

优势区分析：如何在工作中保持持久的成就感。

退路区分析：如何在工作中保持持久的安全感。

提升区分析：如何在工作中保持持久的成长感。

盲区分析：如何在工作中规避痛苦感。

- 员工状态提升练习
  - 如何通过能力分析提升员工成就感，实现员工自动自发工作
  - 如何通过能力分析提升员工安全感，提升员工稳定性
  - 如何通过能力分析提升员工成长感，实现学习型组织
  - 如何通过能力分析提升员工合作意识，实现团队战斗力最大化
- 人职匹配之职业要求
  - 职业要求透视眼：找到职业要求的规律
  - 如何达标职业要求：职业要求达标四步法
- 人职匹配之职业回馈
  - 看到职业的隐性收益：职业收益公式：职业收益=钱+发展空间+情感
  - 职业收益三大秘密：如何避开职业选择的诱惑
- 人职匹配之个人需求
  - 生涯发展三要素：兴趣，能力，价值观
  - 生涯发展三要素关系：性能佳循环
  - 困扰我们的三种职业情绪：
    - 职业情绪之倦怠：倦怠的心理机制及具体表现
    - 职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现
    - 职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现
  - 了解职业情绪定位工具
    - 常见的职业情绪口头禅
    - 如何觉察自己的职业情绪
    - 如何帮助员工处理职业情绪
    - 从悦纳到改变：职业情绪处理三步走

#### 第四部分：员工生涯发展谈话练习

总结：整个培训时间需要两天。一个班级 30-40 人，需要分组讨论。通过培训帮助员工清晰职业发展规律，以及自己未来的发展方向，提升员工稳定性和职业幸福感，实现组织和员工的双赢。