

《员工成长与自我优化》

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
- 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

第四部分：日常工作情绪处理

- 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
- 职业情绪处理方案
从悦纳到改变：职业情绪处理三步走
- 得出职业生涯管理体检报告
困扰我的职业情绪有哪些：找到职业情绪处理杠杆点

总结：整个培训时间需要一天。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。