

《员工成长与自我优化》 (1天)

【课程背景】

随着时代快速的发展，企业很多员工也呈现出了焦虑、浮躁的心态，导致工作效率低下、忠诚度不高！我们通过课程的梳理，首先帮助员工清晰职业发展的规律，清楚自己所处的职业发展阶段，不要“胡思乱想”，引导员工拒绝焦虑性的学习，学习务必以岗位能力为基础，在职业前的期员工要努力提升组织的满意度，让企业看到你的优势和忠诚度，正所谓这个员工“有红又专”-态度好、能力也好才会有更多的发展机会，同时我们也要帮助员工在组织中看到自己的优势，尽量去发挥自己的优势从而提升员工的成长感和职场幸福力！

【员工状态】

- 混日子、骑驴找马、玻璃心、抱怨；
- 职业无方向、盯着钱干活、无法晋升；
- 想努力没方向、工作不愿全力以赴；
- 工作挑肥拣瘦，工作没有结果心态；
- 工作痛苦不知道原因、职场幸福力不高；
- 认为工作任务没有价值和意义、抱怨不能升职加薪

【授课形式】



【方案收益】

- 员工有基本的职业方向；职业化对事不对人；
- 积极正向，主打学习提升；关注结果，为自己职业发展负责。
- 踏实工作全力投入；对当前工作有努力的计划。
- 发挥优势，积极主动工作；融入企业文化，降低流失率；
- 跟上团队发展，努力有方向有技巧；
- 提升工作稳定性和职业幸福感。

【课程大纲】

成长第一步：管理职涯，把握人生

引入：互动游戏职业梦想图

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

结论：个人与组织共赢

成长第二步：人职匹配，共同成长

职业成长模型：人职匹配（工具模型）

有趣的职业生涯：人和职业的博弈

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

视频：人生七年

小组讨论：通过学习谈谈如何思考未来在组织的发展？

成长第三步：优势识别，加速发展

游戏互动：人生大赢家（模拟职场能力晋升）

人职匹配之能力提升：能力三核（工具模型）

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

学员练习：能力梳理与制定能力提升计划

- 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

成长第四步：职业情绪，有效调试

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

总结复盘