

# 事业启航——新员工角色转换与情绪管理

## 课程背景：

随着新生代员工进入职场，管理者发现以往的激励手段往往效力减弱，新生代员工具有着互联网的人格特质，比如他们好奇、个性、自由、具有创造性，但同时，也有一些新员工有抗压能力差、责任心较差、“任性”等特点，当这些特质需要与强调纪律、规范、权责的组织融合时，往往又会产生不适应状态，新员工往往缺少成熟的应对能力，而是选择“一言不合就离职”等所谓的“个性”方式，从职业生涯角度看，这种方式往往浪费了职场新人大量的时间成本，也难以建立成熟的能力资本。本课程在于帮助新员工理清职场不适应状态背后，自己需要主动接纳和处理的信念，以积极的状态投入职场，先成为一个合格的职业人，减少生涯资源的浪费，同时也帮助企业减少员工流失率，减少企业方人员培养成本的浪费。

## 课程收益：

- 帮助新员工进行从“学生”到“职业化”的角色认知，形成职业人思维
- 帮助新员工分析员工与岗位的匹配性，了解职业发展初期如何梳理能力和需求之间的冲突
- 帮助新员工理解“职场玻璃心”背后的原因，以职业人的心态投入工作
- 帮助新员工了解能力培养对生涯的作用，制定有效可执行的能力提升计划
- 使学员掌握日常情绪管理方法，提升逆商，积极面对困难，调整职业状态。

课程时间：1天（6小时）

课程对象：新员工

## 课程大纲

### 第一讲：职业生涯前景规划

引入：互动游戏——探寻我的职业路

一、何谓职业生涯管理？

二、为什么我们需要职业生涯管理？

三、职业生涯管理的四大技巧

1. 行动之前先思考
2. 框架搭建要迅速
3. 提升能力是支柱

#### 4. 组织沟通是要点

### 四、正确的时间做正确的事——职业生涯三阶段

1. 职业生涯三阶段：生存期、发展期、自我实现期
2. 生存期及发展期常见职业误区
3. 生涯各阶段之间的关系
4. 生涯各阶段的工作任务

## 第二讲：职场启航——职场适应策略

### 一、初入职场的适应问题分析：

1. 职场适应问题一：角色不知如何转换

案例：“好学生未必成为好员工“

2. 职场适应问题二：能力与需求错位，

案例：是“理想“还是“眼高手低“

案例：过早陷入职业倦怠的小白

3. 职场适应问题三：职场关系错位

案例：“受不了批评就离职“

4. 职场适应问题四：自我需求不清晰，

案例：“一言不合就离职，反复跳槽“

### 二、职场适应策略：人职匹配模型

测一测

### 三、人与职业的核心关系

1. 角色转换：工作者与学生的区别
2. 做一个有方向的职业人：正确理解企业要求
3. 区分“不适合“与”不适应“，避开”离职陷阱“
4. 做一个成功的生涯管理者：不同阶段的职业发展策略

### 四、内职业生涯与外职业生涯的管理

## 第三讲：做一个成熟的职业人——积极心态塑造

### 一、生涯发展三要素：兴趣，能力，价值观

1. 生涯发展三要素关系
2. 生涯三要素与职业情绪的关系

## 二、常见职业情绪

### 案例分析

1. 职业情绪之厌倦：心理机制及具体表现

案例：职业的“七年之痒”

2. 职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现

案例：小王的焦虑

3. 职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现

案例：老板眼里只有他没有我

## 三、职业情绪处理方案

1. 从悦纳到改变：职业情绪处理三步走

- 1) 倦怠的三个应对策略
- 2) 焦虑的三个应对策略
- 3) 失落的三个应对策略

## 四、成熟职业人的心智模式

1. 受害者模式与掌控者模式
2. 积极心态之掌控者模式的塑造

## 五、逆商提升训练

1. 如何评价逆商的高低
2. 用一用提升逆商的工具
3. 改一改提升逆商的思维
4. 做一个帮团队提升逆商的战友