
企业职业生涯规划

【课程意义】

有调查显示,“薪水”是大多数人更换工作的首要因素,占被调查者的 39%,第二个原因即是“职业道路的拓展性”以 27%成为人们选择工作单位和评估所在企业的第二大标准。随着信息时代的到来,以人为中心的管理已成为现代企业管理的共同发展趋势,企业开始更多的依赖员工的工作主动性和创造性,同时科技的迅速发展和市场的竞争机制使员工有了较强的自我意识和对自身的权利要求。因此,越来越多的企业开始关注员工个人的职业生涯规划,借以指导员工形成与企业发展战略相一致的较为现实的职业目标,并使员工自我价值得到实现,企业获得长足的人力资本,从而实现企业和员工共同发展之双赢目标。

【课程背景】

- 1.面试时很优秀的大学生入职以后不能很好的适应,怎么办?
- 2.认为自己怀才不遇早该被提拔的员工,实际能力却远远不能满足企业要求,怎么破?
- 3.依靠企业来为自己提供职业发展的员工,想要帮助他发展可是他自己没有写想法,怎么做?
- 4.老员工职业倦怠,职业焦虑如何解决?

5.如何在企业中获得成长感，成就感和安全感？

本课程将提供最接地气的解决方案，不教你如何成功，而是教你如何幸福，教你如何修炼出在哪都能活好的能力。

【课程目标】

- 1.帮助学员探索自身能力架构，调整职业不合理信念
- 2.建立积极职业心态，提高团队的士气和员工的工作积极性，提高企业的人职匹配度
- 3.掌握 3 种生涯模型做职业能力规划
- 4.学会使用专业生涯模型调整职业不良情绪

【课程特色】

- 启发式教学 — 通过头脑风暴，影片观赏等方式，调动学员积极主动去探索
- 案例式教学 — 融合大量咨询案例和自身经历，讲解和讨论相结合，鼓励学员分享
- 体验式参与 — 将理论基础融于学员体验中，行为再复制以强化实践应用

-
- 强化文化式 — 从学员思维形式上、心智模式上将企业文化融入知识
 - 情境教学式 — 角色互换、情境模拟、团队游戏式的知识传递

【课程收益】

企业收益

- 使员工与组织发展目标相一致，减少个人与组织职业生涯规划相违背的情况发生，避免给企业带来损失。
- 有利于稳定员工队伍，增加员工满意度，留住现有优秀人才，吸引外来优秀人才加入。
- 增强员工对职业环境的把握能力和对职业困境的控制能力，摒弃不合理职业信念，对自己有一个准确定位。
- 有利于提高人才培养的针对性。
- 使员工感到在企业里而可以获得长远发展，感觉更受重视，因而增强企业的归宿感和凝聚力。

学员收益

- 正确认识和分析自己的个性、兴趣、素质、背景等有关内容，可以实事求是地设计自己的职业生涯规划，避免不切实际的空想和“一心求官”的浮躁心态，安心本职工作。
- 发现自己的“短板”，可以根据自己的职业生涯规划不断地提高自己的知识和技能，从而间接地为企业创造优良绩效。

【课程大纲】

第一天：探索自己的职业价值观，建立合理的职业信念

模块一：认识生涯规划，理解我们在不同的人生阶段有不同的人生策略，幸福的方式也不止一种。

- 破冰游戏 – Bingo
- 什么是生涯规划
- 生涯简史

-
- 四种不同的生涯观
 - 为什么要做生涯规划
 - 绿鞋子的故事，引出三种人生策略
 - 小组讨论，引出四种人生维度
 - 鲁迅的故事，分析鲁迅的生涯发展，带出生涯规划的特点

模块二：自我定位，清晰自己的需求和企业的要求，使个人和企业

达到最佳的匹配

- 观看半月传片段，引导大家思考自己的职业目的和职业定位
- 适应身份变化，调试不合理信念 – CD 模型
- 个人能力和职业要求的匹配
- 个人需求和职业回馈的匹配
- 大学生刚入职的案例分析，小组讨论
- 老员工转岗案例分析，小组讨论
- 如何获得职场幸福 – 延展个人需求和职业回馈的匹配方案
- 星星游戏，探索职业价值观
- 修炼定见

-
- 提高个人回馈

第二天：提升职业能力，转化职场情绪

模块三：职业能力规划 – 延展个人能力和职业要求的匹配方案

- 清晰职业要求，让努力更有策略
- 岗位要求分析
- 企业要求矩阵规划
- 小组讨论，总结出自己的岗位要求和企业要求
- 提升职业能力，做职业规划不如做能力规划
- 自我能力认知和探索 - 能力三核模型
- 职业能力的归类，管理和规划 - 能力矩阵模型
- 实际演练，对自己的能力进行矩阵分类

模块四：职业情绪疏导，应用生涯三叶草模型使个人与职业形成无

限正循环模式

- 观看 Ugly Betty 片段，讨论常见的职场情绪及出现原因
- 如何应对职业倦怠感

-
- 如何应对职业焦虑感
 - 如何应对职业失落感

第五模块：生涯幻游演练 – 遇见最好的自己，画出半年规划图