

# 性格测评与职业发展规划

## 课程背景：

随着技术的发展，企业的竞争正发生着深刻的变革，以工业化背景设计的人才培养与激励，在这种更扁平化，员工价值观更多元化的环境里，已渐渐失效。员工更需要有意义感，“自我感”的工作。从企业层面，“意义感”来自于企业文化塑造，“自我感”来自于岗位是否能把人当做“人”来管理，看重人性，而不是“标准化的产品。

因此，在这种变革下，对员工职业生涯给以关注，并以导师的角色给以指导帮助员工进行职业发展规划是管理者非常重要的任务，同时也是为企业向未来转变过程中培养优秀人才的必要途径。本课程结合“优势理论”的发起者盖洛普公司，在大量咨询案例基础上打磨成形，旨在帮助企业管理者识别员工优势，进行高效的绩效面谈，提升员工职业状态，创造良好的学习文化。

本课程将结合 DISC 性格解析技术，通过现场实练的方式，帮助学员高效掌握面试当中如何更好的呈现自己的优势。在此基础上，与工作安排、授权、激励、反馈等相融合，把方法用到工作中，提高沟通效能和管理效能。

## 课程收益：

- 通过测评等方式，引导个人自我认知和自我评价，探索自我优势、风格劣势、性格特质、职业倾向、兴趣能力、价值取向，有可能发展的路径和努力方向；
- 清晰了解现有素质差距和潜力、选择行业、企业和职位的依据；
- 确保制定个人家庭事业目标和长中短期计划，顺应时代变化，借助外力，高效认知世界、提升成长效率、提高心智和价值，更好地规划人生。

**课程时间：**0.5-2天，6小时/天

**课程对象**：对职业方向有困惑或没有职业目标者；想要在求职、面试中胜出者

**课程方式**：通过现场演练、角色扮演，个人测评、自我联想、组内研讨、分组优选、案例解析等方式，引导行动学习

## 课程大纲

**破冰**：认识职业规划的意义

**前言**：当前中国企业面临的危机和人才需求状况

**模型图表**：时代变迁带来红利变化

**模型图表**：影响绩效和成就的因素分类及关系

**故事会**：《我是草根进外企》

**导入**：

- 1) what：职业发展是什么？
- 2) Why:要进行自我优势探索和职业发展规划
- 3) How:如何规划人生

### 一、了解自己天赋优势：

1. Holland 职业兴趣理论测评与解析
2. MBTI 类型量表性格测评与职业倾向分析
3. 职业能力探索
4. 职业价值观测评、分类与分析

**测评量表**：不同类型的测评与解析

**小组研讨**：行业困惑、职业迷茫、发展瓶颈

### 二、了解适合自己的工作环境

#### 1. 选行业（行业价值链分析）

- 1) 产业的发展前景：朝阳产业、夕阳产业
- 2) 产业采用技术的先进程度：新兴产业、传统产业

### **3) 产业的要素集约度**

第一类：资本密集型

第二类：技术密集型

第三类：劳动密集型

第四类：知识密集型

第五类：资源密集型

## **2. 选公司**

- 1) 去官网看 what
- 2) 和自己的直线老板聊 what

## **3. 选老板**

- 1) 你倾向什么样的 BOSS？
- 2) 如何考察？

## **4. 选择自己的定位及价值**

- 1) 职业之“最”排行榜

**讨论：**什么是最好的工作？

- 2) 你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要

**案例：**CEO 的第一份工作

## **三、工作世界探索**

1. 提高人职匹配度
2. 加大应聘成功概率
3. 找准职业生涯目标

## 四、决策理论与方法

1. 决策要素与决策过程
2. 决策影响因素
3. 决策的方法

## 五、明确个人职业发展的目标

1. 需要做什么——趋势、环境
2. 能做什么——优势能力、性格
3. 喜欢做什么——兴趣

**模型：**职业分析与定位三叶草

## 六、职业发展规划的有效途径

1. 建立正确的心态
2. 选择学习领域
- 3. 善用学习渠道充分用足环境的资源**
  - 1) 阅读

**图表：**一张表帮你分析专业/职业

- 2) 接触
- 3) 拜访：高人访谈
4. 采用有效的方法充分用足自己的长处
5. 突破思考盲点

## 七、职业发展目标分阶段实施

### 1. 探索期（正式工作前）

- 1) 以终为始倒推起点

**情景模拟：**工作价值拍卖

2) 职业目标：长期/中期/短期

3) 行动方案制定与调整

## 2. 职业前期 (3~5年)

管理自我的任务、工作的挑战性要求、处理混乱和竞争、处理工作家庭的冲突、自主学习重点等

3. 职业中期 (30~50岁)

4. 职业晚期 (50~65岁甚至更晚)

## 八、职业生涯的五种方向 (备选)

### 1. 技术型

工具模型：SWOT分析

### 2. 管理型

高层经理三大能力：分析能力；人际能力；情绪控制力

### 3. 创造型

如何反映个人成就

### 4. 自由独立型

如何在现有组织支持下独立从业，或与他人合伙

### 5. 安全型

小组研讨：关心职业的长期稳定性与安全性，需要接受和付出什么？

## 九、职业生涯规划中的管理角色 (备选)

### 1. 个人

1) 定期检视个人现况

2) 利用发展机会、与社会需求协调发展

3) 跨业学习，开创新机

## 小组研讨：新时期自我提升的途径和方法

- 4) 如何敞开您的优势和职业发展需求，让更多机会进来
- 5) 跟踪现实的职业发展计划

### 2. 导师/直线经理

- 1) 提供及时的绩效反馈
- 2) 提供发展机会和支持
- 3) 发现独特优势，并讨论如何发掘
- 4) 支持职业发展计划

### 3. 组织/社会

- 1) 公司的使命、政策和操作规程
- 2) 提供培训和发展机会
- 3) 提供职业发展信息和机会
- 4) 提供多种职业选择

(其他个性化需求可酌情调整)

课程回顾、列行动计划表、统分祝贺、感言合影