

员工职业生涯规划与发展（2天）

课程背景：

这两年，“生涯”这个词被提及的频率迅速提高，有关生涯规划的意识正在迅速觉醒与发展。当前社会由于产业结构的升级，对高技能人才的需求日益增加，如何全面提高员工的职业能力，帮助期获得更加稳定、高效的生涯发展，成为企业关注的话题。同时很多企业因为业务越来越趋于成熟和稳定，职位的上升空间也会越来越少，升职也不是当下员工的核心目的和唯一目的，怎么让自己变得值钱，创造更大价值去实现自己的目标会有更多的员工追求，员工更需要在企业内部获得成就感和成长。员工的焦虑和迷茫，有很大部分来自对于自我能力与目标认知不清，对于环境变化有很多部不确定。

授课对象：全员

授课方式：讲师讲授+案例分析+角色扮演+情景模拟+实操演练+视频

授课时间：2天，12小时/天。

课程目标：

常见的员工表现	员工固有的非合理信念	授课后的效果
◇ 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	➤ 干的不开心就换 ➤ 我不好是因为公司烂 ➤ 同事上司要友好 ➤ 计划不如变化快，走一步看一步	1、员工有基本的职业方向； 2、职业化对事不对人； 3、积极正向，主打学习提升； 4、关注结果，为自己职业发展负责。
◇ 想努力没方向 ◇ 不愿全力以赴 ◇ 工作挑肥拣瘦，没有结果心态	➤ 错一步就步步错 ➤ 干工作干自己爱干的	5、踏实工作全力投入； 6、对当前工作有努力的计划。
◇ 工作痛苦不知道原因 ◇ 认为工作任务没有价值和意义 ◇ 抱怨不能升职加薪 ◇ 工作没有激情 ◇ 职业倦怠严重	➤ 工作任务不分类，干就行 ➤ 努力就一定有成果 ➤ 升职加薪就得拍马屁 ➤ 我的工作很无聊，别人的工作很精彩；我不开心是因为工作烂。	7、发挥优势，积极主动工作； 8、重燃工作的激情； 9、融入企业文化，降低流失率； 10、跟上团队发展，努力有方向有技巧。
◇ 盯着钱干活，骑驴找马 ◇ 抱怨待遇	➤ 收入等于我的工作价值	11、提升工作稳定性 12、提升职业幸福感

课程大纲

第一章 什么是生涯

导入：你的生命有什么可能？

（绿鞋子的故事）

三种人生策略：遇见人生、定位人生、创造人生

第一节 何为生涯

“吾生也有涯，而知也无涯”-庄子

- 1、究竟何为生涯？
- 2、生涯大师舒伯
- 3、生涯的特点：

- 空间性
- 独特性
- 现象性
- 主动性

4、学习生涯知识，对于我们的意义：

- 更加准确地找到定位
- 更快地获得职业发展
- 更容易接近自己地梦想

视频：人生七年

第二节 生涯发展阶段

1、什么是生涯三阶段

- 生存期 (job)
- 发展期 (Career)
- 自我实现期 (Calling)

2、如何划分三阶段

3、每个阶段的生涯任务

- 生存期：职业选择余地不大，能做什么就做什么，提升能力
- 发展期：培养自己的核心竞争力，让自己在职场中有价值
- 自我实现期：核心要素是找到工作与生活地平衡。

4、生涯三阶段提示

- 自我实现是一个渐进地过程，很难一步到位；
- 发展好当下地职业是自我实现地重要手段；
- 控制欲望也是自我实现地重要手段，自由=能力-欲望；

教学方法：互动、视频、讲授、案例分析

第二章 自我认知

第一节 自我认知的内容

1、兴趣：兴趣岛互动

- 霍兰德六种类型：实际型、研究型、艺术性、社会性、企业型、传统型
- 你的兴趣从何而来？
- 如何养大一个兴趣（一）：兴趣金字塔
- 如何养大一个兴趣（二）：兴趣饲养攻略

2、性格：性格色彩分析

- 红色性格：团队地开心果
- 黄色性格：团队地领导者
- 蓝色性格：团队地分析家
- 绿色性格：团队地和平家

3、价值观：做一个有定见地人

- 价值观就是“什么是重要地”和“这些东西之间有什么关系”地观念
- 什么是重要地？
- 价值观系统
- 价值观地练习

第二节 自我认知的途径

- 1、 自我评价
- 2、 360°评估：互动-#求求你夸夸我#
- 3、 橱窗分析法

教学方法：互动、测评、讲授、案例分析、研讨

第三章 找到自己的核心竞争力

互动游戏-人生大赢家

第一节 你是否清晰你的能力？

- 1、 知识、技能、才干—能力全息图
 - 能力三核模型
 - 知识核
 - 技能核
 - 才干、品质核
- 2、 职场技能迁移策略
 - 能力地迁移性
 - 能力地积累性
 - 一专多能零缺陷
- 3、 三种未来职场核心的竞争力
 - 终生学习
 - 整合
 - 翻译能力

互动练习（两人一组）：能力探索《成就事件》

赋能：“成就证书”

第二节 能力分析与管理策略

- 1 优势：聚焦优势
- 2 退路：利用存储
- 3 潜能：培养潜能
- 4 盲区：躲避盲区

练习：梳理自己的能力

教学方法：互动、测评、讲授、案例分析、练习

第四章 职业规划模型

科学的规划模型

- 1、 人职匹配模型：CD 模型
 - 模型的四要素

- 两种循环
 - 操作方式
 - 四要素调试方案
- 2、明确自己的需求
 - 3、明确企业的需求
 - 4、看懂多元职业回馈：职业收益=钱+发展空间+情感收益

教学方法：互动、测评、讲授、案例分析

第五章 自我职业状态体检

自我诊断

- 1、我的职业状态
- 2、人生金三角模型：
 - 兴趣：修炼自己的兴趣
 - 能力：提升自己的能力
 - 价值：打磨自己的价值观

收获快乐、成就和幸福的人生

- 3、常见的职业情绪：找到成长的突破点
 - 厌倦：职业倦怠
 - 焦虑：能力缺失
 - 失落：没有价值

自我测评：自我情绪诊断

- 4、提升策略：调整职业情绪，掌控自己的人生

教学方法：互动、测评、讲授、练习

第六章 具体实施计划

- 1、目标制定 SMART
- 2、GROW 模型
- 3、计划落地：制定个人成长计划
 - 目标：短期目标
 - 现状：个人现状
 - 需提升：未来需要提升的部分
 - 行动计划：制定行动计划

教学方法：讲授、练习、案例分析