

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