

---

## 岗位新兵变形记—新员工适应及能力提升

### 【课程背景】：

在公司做事情，把自己负责的事情做好就是最大的善良----你的家境优渥或贫寒；你的男/女朋友今日心情好/坏，你今晚约了饭局/健身教练……,这些都是工作之外环境赋予你的角色，职场当中的竞争，PK的是你是否真的懂得“角色做事”----在你的岗位角色下，付出最大的善良。

员工的职业发展之路是分阶段的，不同发展阶段的员工在工作岗位中扮演着不同的“角色”，每一种角色又都承担着不同的责任，从某种程度上说，对角色饰演的最大成功就是对责任的完成。新员工是企业的新鲜血液，能够给企业带来新的活力；中层员工是企业的骨干、是企业的中流砥柱；高层员工则肩负着团队领头羊的职责，然而如何将企业的发展要求与个人的职业发展价值有效结合，从内在驱动力的角度激发员工的主动性却一直是企业发展的难题，不同职业阶段的员工，会碰到各种各样的问题和疑惑，主要问题有以下几点：□

- ✓ 不同岗位层级如何定位自身岗位角色，基于自身岗位有计划有目标的完成工作任务？□
- ✓ 盲目学习无规划性的能力提升计划，越学越焦虑，工作越做情绪越大？□
- ✓ 不了解组织期待、上司要求，全凭自己对工作的理解不看全局“低头盲耕”？
- ✓ 客户虐你的时候从不考虑今天是假期还是周末，现在是晚餐时间还是已经入眠，工作生活不平衡？

综合以上因素，我们将从结合企业员工面临的实际问题，利用职业发展规

---

划专业技术与手段对员工进行更具针对性与系统性的素质培养，引导员工迅速**认清自身角色定位**，清晰自身优势能力，了解职业发展方向，以及当下工作与未来目标之间的联系；同时帮助员工树立职业化心态，匹配岗位要求，更好的扮演岗位角色，达成岗位要求，完成工作任务，最终引导员工“留下来 好好干”以解决企业用人的留存与激励问题。

**【课程目标】：** □

- ✓ 从职业发展角度梳理并定位自身角色，本色做人，角色做事。 □
- ✓ 定位自身职业阶段，明晰当下工作与未来目标之间的联系，有效驱动员工工作状态。 □
- ✓ 帮助员工分析员工与岗位的匹配性，了解职业发中如何梳理能力和需求之间的冲突，以及能力快速提升的方法途径。 □
- ✓ 帮助员工树立正确的职场思维，进入职业化的工作状态。 □

**【课程时长】：** 1天

**【学员对象】：** 企业内新入职员工

**【课程大纲】：**

**第一部分：为什么需要职业发展管理**

**引入：互动游戏职业梦想图**

- 何谓职业发展管理？
- 为什么我们需要职业发展管理？
- 职业发展管理的基本内容
- 职业发展管理的四大技巧
  - 行动之前先思考
  - 框架搭建要迅速
  - 提升能力是支柱
  - 组织沟通是要点

**第二部分：职业发展管理模型**

- 职业发展管理模型：人职匹配

- 
- 有趣的职业发展：人和职业的博弈
  - 人职匹配中的几大问题
    - 职场关系错位：家庭，职场不区分，容易玻璃心
    - 能力和需求错位：需求清晰而能力不支持，容易眼高手低
    - 自我需求不清晰：面对职场选择觉得处处都是机会，容易反复跳槽
    - 岗位要求不清晰：不知道如何达到公司要求，越努力越受打击，容易流失
    - 能力优势不清晰：工作中缺少成就感，安全感，成长感，容易职业倦怠
    - 岗位回馈不清晰：只看眼前利益，给多少钱干多少活，容易抱怨工作
    - 内外职业发展不管理：等着公司给资源，抱怨没成长，消极怠工
  - 正确的策略和方法分析

### 第三部分：人职匹配问题解决方案

- 人职匹配中的能力提升核心（如何发掘员工的核心竞争力）
  - 能力管理模型之能力四象限：优势区 退路区 提升区 盲区
  - 能力管理四象限策略：
    - 优势区分析：如何在工作中保持持久的成就感。
    - 退路区分析：如何在工作中保持持久的安全感。
    - 提升区分析：如何在工作中保持持久的成长感。
    - 盲区分析：如何在工作中规避痛苦感。
- 员工状态提升练习
  - 如何通过能力分析提升员工成就感，实现员工自动自发工作
  - 如何通过能力分析提升员工安全感，提升员工稳定性
  - 如何通过能力分析提升员工成长感，实现学习型组织
  - 如何通过能力分析提升员工合作意识，实现团队战斗力最大化
- 人职匹配之职业要求
  - 职业要求透视眼：找到职业要求的规律
  - 如何达标职业要求：职业要求达标四步法
- 人职匹配之职业回馈
  - 看到职业的隐性收益：职业收益公式：职业收益=钱+发展空间+情感
  - 职业收益三大秘密：如何避开职业选择的诱惑

### 第四部分：日常工作情绪处理

- 发展发展三要素：兴趣，能力，价值观
  - 发展发展三要素关系：性能佳循环
- 困扰我们的三种职业情绪
  - 职业情绪之倦怠：倦怠的心理机制及具体表现
  - 职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现
  - 职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现
- 了解职业情绪定位工具
  - 常见的职业情绪口头禅
  - 如何觉察自己的职业情绪
  - 如何帮助员工处理职业情绪
- 职业情绪处理方案
  - 从悦纳到改变：职业情绪处理三步走
- 得出职业发展管理体检报告
  - 困扰我的职业情绪有哪些：找到职业情绪处理杠杆点

---

总结：整个培训时间需要一天。一个班级 30-40 人，需要分组讨论。通过培训帮助员工清晰职业发展规律，以及自己未来的发展方向，提升员工稳定性和职业幸福感，实现组织和员工的双赢。