

做成功的职业生涯管理者

第一部分：为什么需要职业生涯管理

引入：互动游戏职业梦想图

- 何谓职业生涯管理？
- 为什么我们需要职业生涯管理？
- 职业生涯管理的基本内容
- 职业生涯管理的四大技巧

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：职业生涯管理模型

- 职业生涯管理模型：人职匹配

有趣的职业生涯：人和职业的博弈

- 人职匹配中的几大问题（案例研讨）

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

内外职业生涯不管理：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

> 生涯发展三要素：兴趣，能力，价值观

生涯发展三要素关系：性能佳循环

> 困扰我的三种职业情绪

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

> 得出职业生涯管理体检报告

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 20-30 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。