

IDP 辅导——管培生职业生涯管理

讲师：单晓慧

课程背景

业生涯在人的一生发展过程中扮演着重要角色。一个人从大学毕业参加工作到 60 岁退休，职业生涯的长度占到整个生涯的三分之二以上。因此，我们大多数人都需要借由职业的成功，实现个人的成功。但许多人并不知道什么职业最适合自己的，怎样设计才容易职业有成。俗话说：“有规划的人生，叫蓝图；没有规划的人生，叫拼图；有目标的人生，叫旅行；没有目标的人生，叫流浪”。由此可见，职业生涯规划对个人的意义非凡。职业生涯规划的意义在于找到自己 and 职业之间最“Match”的一种状态，而不是最好的职业。因此，个人职业生涯规划需要借助正确的职业观引导、有效的自我探索的工具以及自我效能管理的工具帮助实现职业目标。同时，企业职工在做个人职业生涯规划中，还应结合企业人才发展战略进行相应的调整，而不是脱离企业的人才发展战略而独立运用。

IDP 个人发展计划的课程，强调的是：结合员工岗位需要及个人发展意向，双方经沟通达成的促使员工自身素质、技能提高的发展计划。所以，课程的设计以“职业软技能”为表，以“个人发展”为里，让学员在提升软技能的过程中，建立自己的发展规划。

员工职业生涯规划是近十几年从发达国家兴起的一种新兴人力资源管理技术,该技术的使用,很快被国内职场所接受,并得到各级人力资源管理部门的重视,逐步形成了一门新的学科。有调查显示,“薪水”是大多数人更换工作的首要因素,

占被调查者的 39%,第二个原因即是“职业道路的拓展性”以 27%成为人们选择工作单位和评估所在企业的第二大标准。

员工作为职业生涯规划的主体,如何对自我进行科学分析,清晰看到自己的优势、劣势、职业价值取向、职业兴趣以及性格等,在此基础上设立个人职业发展目标并将个人职业目标与企业目标之间进行有机整合,避免“唱独角戏”,最终实现企业和员工之间的双赢。

课程目标

1. 帮助管培生明晰个人生涯规划的意义,完成过去从被动完成任务到自动自发的工作模式切换;
2. 帮助管培生识别当前所处发展阶段、明确阶段重点任务、清楚阶段自身职业问题;
3. 通过生涯管理工具,帮助管培生探索自己的兴趣、价值观、个人优势;
4. 让管培生能够结合企业实际,完成在企业中 3-5 年的职业目标的制订,有的放矢的制订行动计划;
5. 帮助管培生掌握能力管理的工具使用,并制订出一份 2-3 年的个人能力提升清单,不断精进能力,让你在你所选的职业赛道上打磨优势,规避短板,进而获得职业所需的核心竞争力;
6. 学员将在课上制作属于自己的《员工个人发展计划 (IDP) 》工具表。

课程时间 : 2 天, 6 小时/天

课前准备 : 成立学习小组,完成课前相关心理测评及课前基础内容阅读

学习地图 :



课程大纲

第一步：定位问题，找到发展重点

一、引入：互动游戏职业梦想图

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

工具：识别个人当前所处发展阶段，明确该阶段重点任务

二、职业生涯管理模型

- (一) 职业生涯管理模型：人职匹配
- (二) 职业生涯管理模型：如何快速适应职场

1. 从学生到职业人常见问题：工作不积极主动，缺乏责任心，能力单一，不能解决实际问题，眼高手低。
2. 解决方案：如何升级自己的学习经验，快速适应职场

三、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
- 内外职业生涯不管理：等着公司给资源，抱怨没成长，消极怠工

本节输出：《IDP》-当前职业发展阶段、重点任务、主要问题

第二步：探索自我，发现优势可能

一、探索职业兴趣

1. 霍兰德职业兴趣理论介绍
2. 个人职业兴趣测评
3. 六种职业兴趣分析
4. 培养职业兴趣的策略

测评工具：职业兴趣岛（课前实施，课中解读）

二、探索职业价值观

1. 人靠价值观驱动
2. 价值观与职业价值观的定义

3. 职业价值观探索——舒伯 WVI 价值观排序（课前实施，课中解读）

4. 价值观修炼四个步骤

三、探索个人优势

1. 工具 1：优势聚光灯

2. 工具 2：你的生涯浮流

3. 工具 3：优势测评工具

本节输出：《IDP》-个人现状总结

第三步 动力管理，设定职业生涯目标

一、如何培养方向感并做有意义的工作？

1. 探索我的目的

体验活动：目的思维导图、你的悲观目的、你猜怎么着

2. 工作目的声明

3. 意义时刻：把目的与优势联系起来

体验活动：你的“意义表”、优势聚光灯

4. 找到与组织契合的目的

小测试：你的目的与组织契合程度、我今天对他人的积极影响

5. 在动机中找到工作意义

体验活动：寻找工作意义、你的进步星球

6. 确定你进步的优先次序

体验活动：进步四象限分析

二、如何设定与愿景相关的目标？

1. SMART 目标设定策略

2. 目标设定与规划
3. 确定目标实现的关键行动和优先顺序

工具：有价值的目标清单

本节输出：《IDP》-职业发展目标

第四步：能力管理，制定行动计划

1. 人职匹配之能力提升：能力三核

- 能力三核之能力结构：看清未来努力方向
- 能力三核之可迁移性：知道工作的意义，踏实工作不挑活
- 能力三核之竞争顺序：认真仔细，不倦怠
- 能力三核之一专多能零缺陷：主动沟通，主动反馈，主动成长
- 员工现场练习
- 制定能力提升计划和主动沟通计划

2. 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

3. 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

本节输出：《IDP》-三个重点发展能力、个人发展行动计划

课程回顾活动