



202

王静

---

《成长加速-职场自我认知与发展》

# 课程大纲



## 【课程

## 【课程】.....

我们所处的年代，是最好的年代，也是最坏的年代。全球信息爆炸与分工加速创造出无穷的机会并带来无限可能，但也让企业难以长久维持传统优势。

随着互联网时代的全面到来，以往让企业高枕无忧的核心竞争力，如商业模式、优势资源、核心技术等，在当下收到严重冲击。越来越多的企业领导人意识到，应对当下的“危”“迎接未来的”机”，根本在于构建稳固的人才与富有战斗力的团队。新陈代谢，乃万物生长之道。纳新在前，吐故在后，是保障组织稳定、有序发展壮大和活力之源。职场新生代能否在进入企业后快速、有效的成长并产生效能，在一定程度上决定了企业的发展。

《成长加速-职场自我认知与发展》系列课程，紧贴当下时代特征和企业人才培养需求，基于多年管理培训生项目、员工职场升级等项目策划并实施落地经验，匹配符合职场新生代培养趋势和规律的课程体系。

课程站在企业、管理者、员工的三重角度，以发展视角看待个人与企业，成功于幸福之间的关系，并通过案例讨论、行动学习等形式，帮助职场人实现在发展、角色、心态、素养、能力上的360°转变和提升。

## 【课程收益】

**提效工具：**职场思维构建工具、工作价值检视表、自我发展加速路径绘制方法等

**核心行为转变：**

- 1、在工作中能够考虑“相对价值”提升工作效率效果；
- 2、从职场成长角度了解自身的优势与不足；
- 3、能够通过自我发展的SWOT分析明确提升行动；

**职场提效场景应用：**改善上级评价与认可度、制定个人发展计划

**【课程对象】** 管理培训生/基层员工/新员工

**【课程时长】** 1天，6小时/天

## **【讲师分享大纲】**

### **第一单元：职场发展不可不知的底层规律**

1. VUCA时代，企业更需要可持续发展
2. 源自于IBM的“企业可持续发展模型”看职场价值化
3. 职场发展价值化思维引入互动《本季度绩效表现评估》
  - 1) 以职业思维对四位部门同事做绩效表现评估
  - 2) 明确职场关系：源于“交换关系”
  - 3) 明确职场关系：归于“价值创造”
4. 当代职场的本质，遵循职场本质
5. 职场发展第一公式：职场发展=绝对能力\*相对价值
6. 职场高效工作的首要行动：分析了解自我能力与相对想家
7. 个人经验交流与分享

### **第二单元：职场，整理成长-关注自身成长的关键**

1. 对比思考：传统标准下的职场好员工 VS VUCA时代金牌职业化员工
2. 职场，以职业化“金三角”看职业化规范
3. 职业化“金三角”与职场通用的任职资格标准构成
4. 职场，整理成长工具《个人职场能力优势框》
5. 工具《个人职场能力优势框》适合+喜欢+擅长+满足
  - 1) 技能是可训练掌握的=会干
  - 2) 经验是过去多做的=干得多
  - 3) 能力是用结果证明的=本事
6. 整理个人“能力优势框”
  - 1) 区分可塑性
  - 2) 不变因素：及早洞察
  - 3) 可变因素：着力发展
7. 区别“内在特质”差异
  - 1) 认识“性格”与行为风格
  - 2) 了解个人的“职业兴趣类型”
  - 3) 探究内在的“天赋才干”

- 4) 了解与使用测评工具
- 8. 觉察“价值源动力”
  - 1) 价值源动力的自我探索工具
  - 2) 识别“主观能动性”与“内心阻抗”
  - 3) 理想状态与“冲突”
  - 4) 选择技术路径还是管理路径？
- 9. 职场核心竞争力“九宫格”关注自身成长的关键
  - 1) 三商：智商、情商、逆商
  - 2) 三意识：需求意识、结果意识、收益意识
  - 3) 三能力：专业能力、人际能力、思维能力
- 10. 区分“三商”
  - 1) 逆商是拦路虎，决定连续性和韧性，需要经历磨炼
  - 2) 情商是关键，决定认同度与助力，需要常常的自我觉察
  - 3) 智商是根基，决定起点与速度，需要保持思考活性与学习能力
- 11. 探究“三个意识”
  - 1) 职场“需求意识”
  - 2) 职场“结果意识”
  - 3) 职场“收益意识”
- 12. 锻炼提升“三项能力”
  - 1) 专业/技术能力
  - 2) 人际/关系能力
  - 3) 思维/概念能力
- 13. 盖洛普优势识别器帮助辨别个人在职场的成长性

### 第三单元：职场，实现价值提升的“关键路径”

- 1. 职场，从认知到定位：用商业逻辑塑造自身价值
- 2. 职场定位的“三个关键”与“四项内容”
- 3. 职场价值定位的“三个关键”
  - 1) 以需求为核心
  - 2) 立足自身特点
  - 3) 创造独特价值
- 4. 职场价值定位的“四项内容”：价值+绩效+关系+形象
- 5. 职场价值定位：如何更重要？
  - 1) 理解组织与上级需求
  - 2) 增强“被需求度”
  - 3) 输出“不可替代性”
- 6. 职场绩效贡献：业绩被认同？
  - 1) 定义“KPI”
  - 2) 拆解“OKR”

- 3) 聚焦关键价值与亮点
- 4) 推演“绩效计划”
- 7. 职场关系建设：更多信任感？
  - 1) 人际关系阶梯
  - 2) 职场关系须知
  - 3) 上下级关系“和合之道”
  - 4) 如何建立“信任”
- 8. 形象塑造：更多的认同？
  - 1) 形象的“盲区”
  - 2) 能否主动塑造“形象”？
  - 3) 找到“形象焦点”
  - 4) 在言行中展现形象
- 9. 找到价值提升的路径
- 10. 审视三条职场发展法则
  - 1) 被选择法则
  - 2) 先予法则
  - 3) 归因法则

## 第四单元：实践行动：描绘个人发展“蓝图”

- 1. 自我发展的SWOT分析
- 2. 设定1-3年的发展“蓝图”
- 3. 厘清当前职业发展四项目标
- 4. 制定个人学习发展计划（IDP）
  - 1) 计划前行动：与组织对话
  - 2) 综合练习与实践