

新员工职业生涯规划与角色认知

课程背景：

新员工初入职场，如何尽快适应工作要求，做好未来的职业生涯规划，清晰自己的目标方向，完成阶段目标计划，打造个人目标与企业目标的一致性，在追求理想实现的过程中，最大程度发挥自我优势，实现自我价值，是每个新员工都应该认真思考和规划的。对企业而言，员工职业生涯发展是企业发展的基础，新员工充分发挥主观能动性，做好职业生涯规划，有助于在企业职业发展体系中根据员工意愿制定培养计划、助力个人成长、留住优秀人才，帮助每个员工实现自我价值。

本课程从新员工的自我定位、自我优势发现、职业发展探索等角度切入，帮助员工少走弯路、清晰自我需求、设计成长路径，进入职业发展的快速路；也推进企业建立以人为本的职业生涯开发与管理目标体系，使企业的人力资源最大限度的转化为人力资本。

课程收益：

- 树立正确的职业观念，转化自我角色，调整新员工心态，激发新员工内在动力；
- 了解职业生涯规划三个影响因素，清晰生涯规划流程；
- 明确自我定位，通过能力三核评估个人能力；
- 从校园人到职场人，能通过学习完成角色认知和转变
- 掌握职业生涯规划三叶草模型，学会应用三叶草模型解决职场问题
- 掌握生涯彩虹图和角色饼图，学会应用工具平衡各种角色

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：入职3年内的新员工

课程方式：讲授法、案例分析、视频分析、小组讨论、工具实操、游戏互动

课程大纲

导入：你要如何度过你的职业生涯

一、生涯发展地图

二、三大生涯规划问题

1. 定位：方向不明确
2. 发展：原方向受阻
3. 平衡：多角色冲突

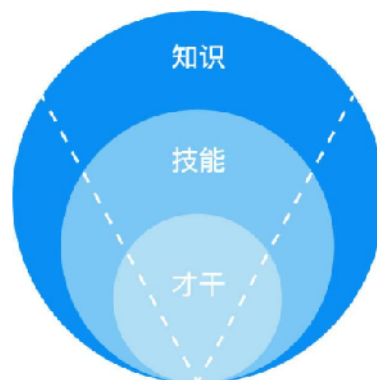
第一讲：确定能力：能力评估和提升

工具：能力三核模型

一、“三点一线”定位模型

二、员工能力评估与提升

1. 职业能力的定义
2. 能力的结构：能力三核
 - 1) 知识：我懂得的东西
 - 2) 技能：我能完成的事情



3) 才干：我的内在特性

3. 能力胜任分析

4. 能力发展四阶段

第二讲：角色转变：从学生角色到职场角色

一、从学生到职场

1. 刘易斯过渡曲线

2. 校园人与企业人有何不同之处？

1) 校园和企业有什么差别

2) 我们需要做的转变

3) 如何快速融入职场

3. 快速适应职场的4“一点”

二、企业对人才的定义

1. 四类人才分类

2. 人才加工三模式

3. 新入职价值成长途径

三、企业与组织形态

1. 什么是企业？

2. 下属（员工）是如何产生的？

第三讲：克服障碍：打造完美职业

工具：三叶草模型

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
3. 三叶草的转动



二、从 CD 模型处理常见职业情绪

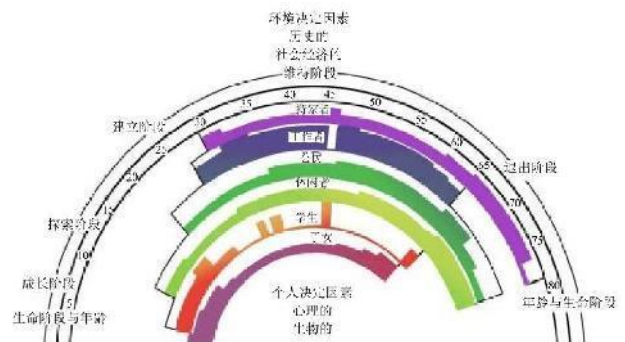
1. 职业情绪之厌倦：心理机制及具体表现
2. 职业情绪之焦虑：焦虑的心理机制及具体表现
3. 职业情绪之失落：失落的心理机制及具体表现

第四讲：明确角色：把握职业平衡

工具：生涯彩虹图和角色饼图

一、生涯彩虹图

1. 生涯彩虹图简介
2. 生涯平衡应对思路



二、角色饼图

1. 角色饼图功能
2. 评估角色，找到角色比重
3. 绘制饼图，画出现实理想
4. 对比分析，找到角色重心

5. 调整角色，制定心动方案

第五讲：制定计划：规划未来五年

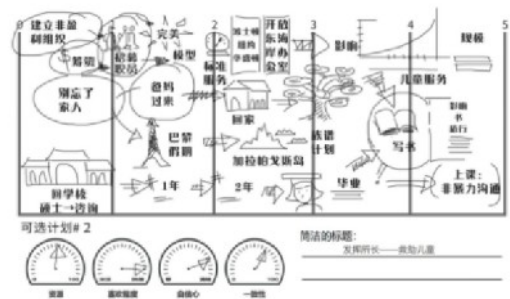
工具：奥德赛计划表

一、奥德赛计划-人生有很多备选方案

1. 分组讨论：依次去描述自己的奥德赛计划
2. 反馈分享“洞见时刻”

二、奥德赛计划-记录美好故事

1. 从计划 2/3 中选出一个计划
2. 想象已经度过几年此计划
3. 讲故事：那一天，你碰到久违的朋友，你们聊过往...
4. 反馈分享“洞见时刻”



课程总结