

《职引未来》

主讲人：王吉凤

【课程背景】

如果我们自己不规划，总是有人会为我们做规划，比如父母/丈母娘、老公/老婆，这样就是被动地当一天和尚撞一天钟。而面对快速发展的社会，公司的寿命、行业技术的迭代已经用众多事例告诉我们得过且过买单的仍然是自己。

参加职业生涯规划，通过科学的方式和工具来描绘未来，制作行动计划，拥抱可期的未来。

【课程收益】

- 1.掌握生涯四看找到自己的职业路径。
- 2.掌握杜绝七种不佳人职匹配，找到最佳匹配，制定发展规划。
- 3.掌握职业反馈机制抑制生涯倦怠，找到职业跃迁之路。

【课程特色】

小组讨论、讲授、体验式活动

【课程对象】

职场经验三年及以上人员；对职业发展有新期待的人员；职业精英；储备干部

【课程时长】

6H

【课程大纲】

第一章：为什么需要职业生涯规划

活动：互动游戏职业梦想图

（一）从黄金圈思维看职业生涯

- 1.何谓职业生涯规划？
- 2.为什么我们需要职业生涯规划？
- 3.职业生涯规划的基本内容

（二）职业生涯管理的四大技巧

第二章：如何管理职业生涯？

（一）人职匹配中有哪几大常见问题？

职场和家庭错位：角色混淆
能力和需求错位：眼高手低
自我需求不清晰：反复跳槽
岗位要求不清晰：越战越挫
能力优势不清晰：职业倦怠
岗位回馈不清晰：见利抱怨
忽视内外职业生涯：坐、等、靠，消极怠工

（二）人和职业的博弈趣谈职业生涯

（三）人职匹配职业生涯规划模型

（四）正确的策略和方法分析

第三章：如何做到人职匹配？

（一）如何找到自己的核心竞争力？

- 1.人职匹配中的能力提升核心（发掘核心竞争力要得法）
- 2.工作意图塔
- 3.SWOT 分析
- 4.乔哈里之窗

（二）能力管理模型之能力四象限

- 1.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。

(三) 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

(四) 找到职业规律

职业要求透视镜：找到职业要求的规律

职业要求达标四步法

(五) 职业回馈

职业收益=钱+发展空间+情感

职业收益三大秘密：规避职业选择的诱惑

第四章：如何提升职业情绪价值？

(一) 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

(二) 生涯发展三叶草

(三) 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

(四) 职业情绪处理方案

从悦纳到改变：职业情绪处理三步走

(五) 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