

提升职业幸福力

——做快乐工作的员工

课程背景

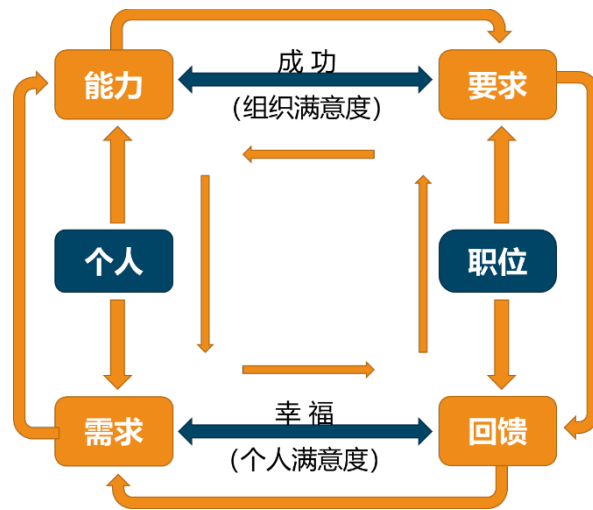
互联网时代，疫情后时代企业和组织会经常出现战略性的调整，造成职场人工作内容的变化，许多职场人面对变化，不明确当下的职业发展阶段与任务、出现迷茫和困惑，频繁地跳槽、无法专注当下的工作、不懂得循序渐进扎扎实实的修炼内功，趋于浮躁，坐等组织提供机会，工作不积极主动，眼高手低，随时时间的推进，自身无法在专业领域进行沉淀与积累。从而不能适应新的工作岗位，或者出现职业厌倦、情绪化玻璃心，急功近利而又迷茫的不良情绪，给组织和社会管理带来巨大的挑战。

本课程通过理论与真实的工作场景相结合开发而成，通过职业生涯的经典工具模型，帮助职场人克服迷茫，焦虑，失落等不良情绪，着眼未来的同时明确当下职业发展阶段，学习适应组织的变化，主动积极提升能力，掌握提升能力的方法，快速胜任岗位，积极融入企业，提高稳定性，帮助职场人在新的岗位上踏踏实实，循序渐进的做好本职工作，实现组织和职场人的双赢。

课程收益

- ◆帮助职场人明晰如何快速进行自我定位，完成角色转换
- ◆帮助职场人学会如何主动积极投入工作，对自己成长负责
- ◆帮助职场人明确自己的生涯阶段以及不同生涯阶段应有的发展策略
- ◆帮助职场人理解工作任务，洞察企业的用人要求，学会快速融入团队
- ◆帮助职场人学会如何让自己有持续的工作动力，摆脱职业生涯的不良情绪

课程结构



课程时长：1天，6小时/天

课程对象：岗位发生变化的职场人士，职场新兵

教学方法：讲授法、视频教学、角色扮演法、情境模拟、小组演练等

课程大纲

导入：职业梦想图：激发学习兴趣，了解职业生涯管理的重要性

一、人职匹配模型之一生涯三阶段【快定位】

1，人职匹配模型

- 1) 个人相关：能力&需求
- 2) 企业相关：要求&回馈

2，职场初期策略

- 1) 外环策略：能做什么做什么
- 2) 以提升能力为导向，让企业满意

3，职场中期策略

- 1) 内环策略：为想做什么做准备
- 2) 以需求为导向，让自己满意

4，职场中后期策略

- 1) 内外兼修，外环为了生存，内环为了生活更好
- 2) 终身学习，不断调整

二、人职匹配模型之一能力三核【快提升】

游戏：[大赢家](#)——体验职场能力完善重要性

1, 能力三核工具

- 1) 知识：哪些领域，应具备哪些知识
- 2) 技能：做什么工作，应具备哪些技能
- 3) 才干：什么方式做，应具备哪些特质

练习：[能力增长的具备方法](#)

2, 能力管理策略

- 1) 能力管理四象限
 - a, 高能力 vs 低能力
 - b, 喜欢 vs 不喜欢
- 2) 能力四象限特质
 - a, 优势区
 - b, 退路区
 - c, 潜能区
 - d, 盲区

测评：[能力清单](#)

- 3) 能力提升的方法
 - a, 精进外化优势区
 - b, 组合使用退路区
 - c, 刻意学习潜能区
 - d, 积极面对盲区

三、人职匹配模型之一企业要求矩阵图【快融入】

1, 企业要求矩阵图

- 1) 职位要求&组织要求
- 2) 清晰要求&模糊要求

2, 企业文化要求

- 1) 企业文化回顾
- 2) 拆解分析企业文化的隐性要求

视频：[《罗永浩/董明珠/王建林的企业文化》解析](#)

练习：[基于本企业文化，讨论行为标准](#)

3, 制定符合职场要求的工作计划

四、人职匹配模型之一职业收益公式【快稳定】

1, 职业收益公式 回馈 = 钱 □ 发展空间 □ 情感

- 1) 钱：马斯洛需求层次理论/双因素理论
- 2) 发展空间：如何找寻自己的发展空间
- 3) 情感：企业忠诚度/企业文化

2, 职业甜蜜点

- 1) 我喜欢的：如何判断“喜欢”
- 2) 我擅长的：如何判断“擅长”
- 3) 有价值的：经济回报

3, 确定方向, 提升能力

视频：[《梵高之激励》赏析](#)

课程结尾：知识回顾；强调职业生涯规划对终身职业发展的重要性