

# 《职业规划与自我发展》课程大纲

## 课程背景

□ 现代社会，随着社会进步及信息化进程，90后00后逐渐成为新生的劳动者，传统的职业生涯规划理论逐渐与新型社会背景下社会需求脱节，企业面新型员工的职业生涯规划的需求没有得到足够的重视，部分企业甚至出现了员工没有做过职业生涯规划的情况；目前职业生涯规划培训主要是过于重视理论培训，没有考虑到新型员工和社会发展变化的特点，导致企业培训后难以落地实施，不但没有帮助企业解决职业生涯规划方面存在的问题，而且也没有针对目前遇到的问题提出可行性的解决方案，而导致以企业对新员工的职业生涯规划培训越来越不重视。本课程针对目前的社会背景和新时代的特点，汲取了国内外前沿的相关理论，结合当代人的特点和新要求开，结合10多年职业生涯规划的培训经验及案例而开发，不但能帮助企业解决员工职业规划方面的问题，而且还能帮助员工提升工作效率，增加团队凝聚力，增强员工对企业的忠诚度，减少人才流失等问题的发生，实用性非常强。

## 课程目标

- 目标1：掌握职业生涯的内涵及职业生涯规划的重要性；
- 目标2：掌握职业生涯中客观因素和主观因素的相互作用；
- 目标3：掌握职业生涯规划的阶段理论
- 目标4：掌握职业生涯规划的性质理论
- 目标5：掌握职业锚理论与职业生涯维度理论
- 目标6：掌握DISC理论与职业发展间的关系
- 目标7：掌握职业生涯规划的方法
- 目标8：能在课堂上完成职业生涯的规划

## 课程特色

- **实用性**：结合新业态下的用工场景，运用工具、方法帮助员工重新新业态下的职业生涯规划进行认识，提升学员对相关理论认的深度和广度；另外通过正反案例讲解提升培训效果，使员工能够在训后立即投入使用；
- **参与性**：培训中讲师将会通过情景演示、头脑风暴、实操演练，互评分析等教学活动，增强学员之间的互动与参与；

- **趣味性**：该课程设计了大量与教学目标相关的游戏及课堂互动相关活动，环环相扣能激发学员兴趣和挑战性。

## 课程对象

电力系统入职 2 年内的员工

## 课程时长

- 3.5 小时

# 课程大纲

## 第一章：什么是职业生涯

### 1 主要内容：职业规划的定義

- ◇ 案例引入：兔子和猎狗
- ◇ 职业的定义
- ◇ 职业规划的定義
- ◇ 职业规划的客观因素和主观因素
- ◇ 职业规划的意义
- ◇ 职业规划带给我们的“思考”

## 第二章：职业生涯规划的相关理论

### 2.1 主要内容 1：职业生涯阶段理论

- ◇ 职业生涯五阶段论
- ◇ 职业生涯五阶段论
- ◇ 职业生涯五阶段论

### 2.2 主要内容 2：职业性向理论

- ◇ 实际性向
- ◇ 调研性向

- ◇ 社会性向
- ◇ 常规性向
- ◇ 开拓性向
- ◇ 艺术性向

### **2.3 主要内容 3 : 职业锚理论**

- ◇ 技术型职业锚
- ◇ 管理型职业锚
- ◇ 自主型职业锚
- ◇ 安全型职业锚

### **2.4 主要内容 4 : 职业生涯维度 (施恩)**

- ◇ 施恩-职业生涯维度理论介绍
- ◇ 横向维度
- ◇ 纵向维度
- ◇ 延“核心度”方向

## **第三章 : DISC 性格与职业规划**

### **3.1 主要内容 1 : 什么是 DISC 理论 ?**

### **3.2 主要内容 2 : 四种类型性格特征介绍**

- ◇ D 型性格潜能及优缺点
- ◇ I 型性格潜能及优缺点
- ◇ S 型性格潜能及优缺点
- ◇ C 型性格潜能及优缺点

### **3.3 主要内容 3 : 判断自己的性格类型**

- ◇ 快速判断性格类型的方法
- ◇ 实验法
- ◇ 问卷法
- ◇ 观察法

### **3.4 主要内容 4 : 不同性格类型在职业生涯规划中注意的事项**

- ◇ D 型应该注意什么
- ◇ I 型应该注意什么
- ◇ S 型应该注意什么
- ◇ C 型应该注意什么

## 第四章：如何进行职业生涯规划

### 4.1 主要内容 1：个人的职业生涯规划

- ◇ 影响个人职业生涯的因素
- ◇ 个人职业生涯规划原理
- ◇ 职业发展道路的选择
- ◇ 个人职业生涯规划的实施
- ◇ 职业生涯规划“天龙八部”法

### 4.2 主要内容 2：组织的职业生涯规划

- ◇ 组织的职业生涯规划内容
  - 组织的职业生涯规划视角
  - 组织内员工职业生涯发展的途径、类型及其管理
  - 职业生涯发展途径管理的步骤
- ◇ 职业生涯周期的管理
  - 对处于职业生涯早期的员工的管理
  - 对处于职业生涯中期的员工的管理
  - 对处于职业生涯晚期的员工管理
  - 个人与组织职业生涯规划的兼容

### 总结与回顾