

职业生涯规划与能力升级

【课程背景】

➤ 行业环境巨变下的职场困境：

技术迭代加速：AI、大数据等新技术冲击传统岗位，60%职场人表示“技能焦虑”。

行业波动频繁：经济周期缩短，企业战略调整导致员工被动转型案例增加

新生代员工需求变化：90/00后更关注“职业意义感”，但缺乏系统性规划方法。

➤ 企业与员工的双向需求矛盾：

企业视角：高潜力员工流失率超30%，主因是“发展空间不清晰”

员工痛点：72%职场人陷入“低效勤奋”，重复劳动却无法突破薪资职级天花板。

共同目标：通过规划实现“员工成长与企业战略”的同频，彼此互利共赢。

➤ 本次课程，将带领学员系统学习生涯规划的理论知识，工具模型，找到职业困惑的根本原因，有效的完成“自助、助人”的学习和成长过程。，帮助学员减少焦虑、提升效率。

【课程收获】

✓ 对员工：

1. 清晰职业定位，找到个人优势与兴趣的结合点。
2. 掌握制定短期和长期职业目标的方法，告别“瞎忙”。
3. 学会应对职业倦怠、转岗等实际问题。

✓ 对企业：

4. 激发员工内驱力，提升团队稳定性与效率。
5. 通过员工成长路径规划，优化企业人才梯队。
6. 增强员工与企业价值观的契合度。

【课程形式】

- ❖ **实战导向**：结合案例分析与情景模拟，将理论转化为可操作工具。
- ❖ **多元互动**：通过分组研讨、角色扮演、剧本演练等形式，激发参与热情与创造力。
- ❖ **成果可视**：制定明确学习目标，输出个性化应用指南，确保落地转化。
- ❖ **聚焦实效**：以目标达成为核心，设计可量化、可复用的解决方案。

【课程大纲】

模块一：认识职业生涯规划

一、什么是职业生涯规划

1. 定义：不是“算命”，而是动态调整的“职场导航系统”。
2. 案例：同一岗位员工，3年后为何差距巨大？

二、为什么需要规划？

1. 80%的职场焦虑源于“目标模糊”。
2. 规划清晰的员工留存率提升 50%。

三、职场人的三大误区

1. 误区 1：“等靠要”心态
2. 误区 2：只关注“升职加薪”，忽视能力与兴趣匹配。
3. 误区 3：用“跳槽”解决所有问题，而非系统性规划。

模块二：职业定位，找到“职场指南针”

一、校准职业定位

1. 通过“组织融入模型”，将个人需求与组织要求一体化
2. “上级”的正确打开方式：向上管理让上级助你成事
3. 基于价值链分析法的职业定位：持续创造核心价值

二、自我认知：优势、兴趣与价值观

1. 不同职业性格类型对应的职业方向
2. 霍兰德六形人格行为优劣势分析
3. 新木桶原理：短板已死，优势永生
4. 如何培养优势：才干 × 投入 = 优势

1. 互动：现场测试，快速判断你是“技术专家型”还是“管理型”。

三、定位四象限法

1. 步骤：列出“我擅长的” vs “市场需要的”。
2. 聚焦重叠区域，制定差异化竞争力策略。

模块三、目标拆解，自我优势探索

一、人生不同阶段的职业发展策略

1. 职业初期（0~3年）的发展策略：加添燃料，强势开局
2. 职业中期（3~10年）的发展策略：锚定甜蜜区，聚焦长板
3. 职业中后期（10年+）的发展策略：优化长尾，发挥持续影响力
4. 变革时期的职业发展策略：职场路径向导，做出正确的职业决策

二、拆解目标的“三明治”

1. 长期目标（3-5年）：聚焦行业壁垒与核心竞争力
2. 中期目标（1-2年）：能力提升+关键成果。
3. 短期计划（3-6个月）：每周可执行的具体动作

三、工作倦怠，三招解决

1. 理想工作模型分析：三叶草职业情绪协调模型
2. 破解职业倦怠的“三把钥匙”
 - 1) 调整目标：阶段性成就感设计
 - 2) 能力匹配：用“能力-挑战矩阵”诊断压力来源。
 - 3) 能量管理：精力分配表

四、工作生活平衡是前进的动力

1. 人生任务单绘出精彩人生
2. 工作生活如何平衡

情境案例：职场发展常见的三大问题

模块四：能力提升，获取职场“加速器”

一、核心能力识别：冰山模型

1. 显性能力 vs 隐性能力
2. 721法则

二、高效学习法

1. 技能迁移表
2. PDCA 循环

三、资源整合：职场人脉与机会

1. 通过“非正式沟通”获取关键信息？
2. 工具：利益相关者地图

四、如何持续提升自我

1. 自我提升的三个方向
2. 持续精进的通路

模块五：职场突围，个人品牌建设

1. 避开低水平劳动陷阱
2. 六个维度帮你找到自己的“人设”
3. 低成本搞定自我营销
4. 构建自我进化的人生管理系统