职业生涯规划

1概述

1.1职业发展地图
- 定位
- 适应
- 发展
- 转型
- 平衡

1.2三大生涯问题
- 定位
  - 方向不清晰
    - **问题常见人群：**
      中学生、大学生
      没有确定方向的职场新人
      向探寻新方向的职场人**（转型）**
    - 解决问题理论模型：
      三维度职业定位模型
    - **解决方法和工具：**
      霍兰德、MBTI测评、生涯四看、能力三核、职业探索、价值观探索、决策平衡单**（动态匹配）**
- 发展
  - 原方向受阻
    - 问题常见人群：
      工作不到两年的职场新人
      刚进入新领域的职场人士
      遇到瓶颈的职场老人
    - **解决问题理论模型：**
      职业发展模型
    - 解决方法和工具：
      组织要求矩阵、能力四象限、三叶草、职业回馈公式**（双赢交换）**
- 平衡
  - **问题常见人群：**
    已婚已育的职场人
    工作任务重的管理者
    遇到瓶颈的职场老人
  - **解决问题理论模型：**
    生涯彩虹图
  - **解决方法和工具：**
    角色饼图、生命之花**（聚焦重心）**

1.3自我认知

1.4工具和方法

2职业定位

2.1认清自我
- 定位
  - 三维度职业定位模型
    - 认清自我
    - 盘点能力
    - 澄清价值观
    - 探索职业
    - 找到优势
    - 寻找梦想
  - 霍兰德测评
    - R实用型：实用工具、独立做事
      I研究型：抽象思维、逻辑分析
      A艺术型：创造力、艺术才能
      S社会型：社会义务、与人交往
      E企业型：权力、目的性强
      C事物型：尊重权威、牺牲精神
    - 非正式评估：问题引导，对比检验测评结果。
  - MBTI职业人格
    - 非正式评估：问题引导，对比检验测评结果。

代码	名称	代码	名称	代码	名称	代码	名称
ISTJ	物流师型人格	ISFJ	守卫者型人格	INFJ	提倡者型人格	INTJ	建筑师型人格
ISTP	鉴赏家型人格	ISFP	探险家型人格	INFP	调停者型人格	INTP	逻辑学家型人格
ESTP	企业家型人格	ESFP	表演者型人格	ENFP	竞选者型人格	ENTP	辩论家型人格
ESTJ	总经理型人格	ESFJ	执政官型人格	ENFJ	主人公型人格	ENTJ	指挥官型人格

- 探索职业
  - 职业收集9要素：
    待遇、入职要求、他人经验、组织文化、组织现状、职位信息、工作环境、发展空间、职业发展趋势
  - 职业访谈四要素
    职业目标、访谈内容、访谈对象、结果分析
  - 访谈渠道和方法：
    书面资料、亲朋好友、实习、交流会、互联网等
  - 自我思考4要点
    针对规划、结合实际、预测结果、科学决定
  - 行业：前景趋势、行业对岗位的特殊要求、行业竞争态势等
  - **SWOT分析模型**
- 外部环境
  - 政治：国家对于所选择的行业的发展规划，政策影响。
  - 经济：市场前景及竞争压力、增长情况、市场需求
  - 社会：社会文化和价值观
  - 技术：技术更新和发展趋势
  - 区域：就业地的经济体量、产业结构、就业环境、职业圈子成熟度等
- 家庭
  - 家庭：家庭背景、资源
  - 经济：生存和发展的基础经济考量、预算

2.2盘点能力
- 能力三核
  - 知识：我懂的东西　学习搜索
  - 技能：我能操作和完成的事情　练习迁移
  - 才干：个性品质、内在特质　应用整合
- 能力四个阶段　获得知识、掌握技能、实践、精通才干
- 资源　人脉圈子、社会关系

2.3澄清价值观
- 利他、美感、智力刺激、成就感、独立性、声望地位、管理、经济报酬、社会交往、舒适（环境）、安全感、人际关系（上司、同事）、追求新意
- 价值观量表
  - 设置条件，引导作出漏斗式筛选，找出最为核心的价值观
- 价值观修炼：持续确认、自我激活、公开主张、不断践行
- 结合马斯洛的五个需求层次联系变化
  经济人、社会人、复杂人假设
- 相对稳定、因人而异、可能变化、不同角度、不同追求、不同经历

2.4职业生涯选择
- 生涯决策平衡单
  - 确定标准：罗列重要价值观、填入表格，按照重要度打分**（同分不超过2项）**
  - 评估选择：罗列2至3个选项，打分，结合价值观进行加权计分
  - 平衡结果：讨论和调整分数，得出结论
  - 导入非正式评估，问题引导确认价值观选择及权重

3职业转型

3.1三维度职业定位模型

3.2注意事项
- 下家对个人经历的评价
- 工作经历、专业相近转型较容易成功
- 处于上升阶段不轻易考虑转型
- 经历丰富的优秀人才转型较为容易

3.3生涯四看
- 向上：更高职位、级别
- 左右：其他职业、行业
- 向内：专业领域提升
- 向外：创业、增加社会角色

3.4转型四要点
- PDCA模型
  - 视野：可行性评估（能力、资源匹配）
  - 信念：顺应初心、实现梦想（价值观）
  - 行为：资源盘点、整合；制定可行性计划
  - 结果：根据计划时间节点进行效果评估
- 机会成本

3.5转型六评估
- 时间
- 精力
- 信息了解程度
- 技能、专业匹配
- 资源、成本支撑评估
- 人脉资源和社会关系

4职业发展

4.1CD（职业发展模型）
- 成功线
  - 解决能否做的问题
  - 自身需求
  - 自身能力
- 幸福线
  - 解决是否愿意做的问题
  - 职业要求
  - 职业给予

4.2能力管理四象限
- 高能力
  - 优势区：聚焦优势
  - 存储区：利用存储
- 低能力
  - 潜能区：培养潜能
  - 盲区：躲避盲区
  - 发挥团队优势

4.3组织要求矩阵
- 显性
  - 能力、执行
  - KPI职位描述
  - 组织规则
- 隐性
  - 适应、价值观
  - （领导风格）企业文化
  - 才干气质

4.4职业三叶草
- 正向循环
  - 兴趣转化能力
  - 能力兑现价值
  - 价值强化兴趣
- 兴趣
- 能力
- 价值

4.5职业回馈公式
- 公约
  - 钱（现在）
  - 发展空间（未来）
- 私约
- 情感

4.6职业生涯彩虹图
- 人与职业、组织互动关系
  个人价值观、需求与组织企业文化、战略及经营需求的匹配

5生涯平衡

5.1舒伯生涯发展理论
- 探索阶段　发展自我形象和对工作世界的正确态度，并了解工作的意义
- 成长阶段　职业倾向趋向于某些特定的领域
- 建立阶段　致力于工作上的稳定，大部分人处于最具创造力的时期
- 稳定阶段　这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位
- 衰退阶段　考虑退休并享受自己的晚年生活
- 补充完善舒伯生涯理论
  生涯各阶段、多角色的同存、转换

5.2生涯彩虹图
如何获得平衡
- 全局观（提前做好准备）
- 动态平衡（找到阶段中心）
- 投入一致（能量守恒）
- 当前阶段各角色的时间、资源投入比例是否合理？
  当前与发展的平衡；职业与家庭的平衡

5.3角色饼图
- 引导受访者介绍所担任的角色　介绍工具
- 当前阶段介绍罗列　梳理角色
- 画出现实和理想的两个饼图
  找到重心角色　绘制饼图
- 分析妨碍原因
  反思角色重心投入　对比分析
- 找到关键角色和心动方案　调整方案

5.4生命之花
平衡轮
- 结构
  - 外部显现
    - 职业发展
    - 财务状况
    - 个人健康
    - 娱乐休闲
  - 自我感知
    - 家庭
    - 朋友和重要他人
    - 个人成长
    - 兴趣
- 作用
  - 结构思维对人生做盘点
  - 目标管理
  - 寻找重点任务
- 使用
  - 全局观、关键事项、时间节点、复盘
  - 画圆圈：分8等份；填上与生涯幸福的8项重要内容
  - 写事件：为了提升满意度，下个月要做的事情
  - 排计划：事项列入日程表
  - 做调整：回顾时间安排，预留空间调整
  - 迈出第一步：找到最先要做的事情，开始为第一步做准备
  - 复盘：
    对每个事项的结果满意度打分
    画出现在的生命之花
    找出下个月的关注点
    设定下月的生涯发展主题（如发展月、健康月）