**黑苹果青年闪聚申请方案模板**

1. **闪聚发起人**

姓名：

电话：

邮箱：

微博ID：

1. **闪聚主题**
2. **闪聚背景**
3. **闪聚时间**
4. **闪聚地点**
5. **参与人员**

1. 拟邀请嘉宾：

2. 预计参与人数：

1. **闪聚流程**（以表格形式具体介绍活动内容）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 时间 | 环节 | 具体内容 | 备注 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **筹备安排**（根据具体活动内容和参与组织的人数来分配各项工作）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 工作内容 | 负责人 | 截止时间 | 备注 |
| 主持人 |  |  |  |
| 场地、物料准备 |  |  |  |
| 人员招募&邀请 |  |  |  |
| 现场记录（微博直播、摄影摄像） |  |  |  |

1. **费用说明**
2. **附件**
3. 闪聚签到表

|  |
| --- |
| X月X日XX站闪聚活动签到表 |
| 姓名 | 微博ID | 电话 | 邮箱 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 注意事项： |

**实例：3月17日全国闪聚日南京站策划案**

**2013年3月17日 南京闪聚方案**

背景资料：

职业规划是人生规划的一部分，尤其是对于女性。女性在职业规划的时候，事业与家庭的关系是一个绕不开的问题，职业女性必需回答：事业和家庭哪个重要？个人对于女性职业规划中的事业与家庭关系，持平衡的态度，但和全力拼搏事业相比，选择平衡家庭，在事业上会有损失，职业女性心理上承受不了事业的损失怎么办？同样，作为“绿叶”的男性们，更希望另外一半是在职场指点江山的女强人还是温柔体贴的贤内助？

1. **闪聚主题：**

新时期的女性应该以事业为重，还是家庭为重——女性职业规划探讨

1. **闪聚目的：**

在压力山大的职场，希望能给职场女性减压释放的机会，同时，可以在讨论中明确职场定位与职业发展

1. **闪聚形式：**

民间辩论/讨论会

1. **参与者：**

南京地区HR同行及感兴趣者，男女不限（微博招募）

1. **目标人数：**

10-15人

1. **闪聚时间：**

2013年3月17日 周日 13:30-16:30

1. **闪聚地点：**

南京市江宁区 蓝湾咖啡或上岛咖啡（3月12日前确定，费用AA）

**八、 闪聚流程：**

1. 深度自我介绍（30min）

 动手制作自己的席卡，包括：公司/学校、职业、姓名、微博账号（或昵称代号）、代表自己的3个关键词、代表自己的动植物

2. 破冰游戏（30min）

 自我介绍后，现场伙伴分成2组，分别在长桌的两侧，长桌中间悬挂一块幕布，每一组分别派出1名成员，在幕布落下的瞬间快速说出对方姓名的人获胜，对手则被淘汰，改组须再派1名成员参加下一轮比赛，以此类推，剩下的成员多的一方获胜。

3. 分组主题讨论与分享（思维导图）（60min）

 现场伙伴分成2组 ，结合给定的案例（见附录），以职场女性的职业和家庭的平衡为主题，发表自己的看法，并在主持人的引导下，逐步为案例中的女主角进行职业规划。

4. 自由社交（30min）

5. 合影+互赠祝福卡+微博互动

**九、人员分工**

总策划：朱娜 @HR娜写青春

现场活动设计：刘建兵 @建兵0824

现场布置/摄影/微博直播：吴志坚 @马甲吴志坚 OR @青年聚集（待定）

特邀嘉宾（待定2男2女）：

宏图三胞 人力资源总监 刘重宾

 万科物业 人力资源主管 李欣 @ listenallen

**附件：**

案例一：

萌萌妈妈是一位大学毕业后五年，一直在事业单位任编外人员的职业女性，最近陷入事业与家庭的矛盾中，两岁的儿子萌萌活泼可爱，老公工作出色，很忙，而她的工作很闲，每月除了例行的工作外，没有多少事情，本来萌萌妈妈的这种情况，正好能照顾家庭，照顾老公的生活，陪儿子度过幸福的童年。

可萌萌妈妈看到领导委派工作的时候，把重要工作都派给了正式人员，自己工作中得不到锻炼，担心以后孩子长大了，自己却无法重新适应职场的要求。而收入不到1000元她，偶尔会感觉到，老公露出轻视自己的意思。这些使她的心中便萌生了不安，觉得自己在单位是编外人员被看不起，在家靠老公，也被看不起，如果换工作，竞争压力大不说，也得不到家人的支持，她问：“应该如何改变我的职业现状，让我无论是从金钱还是人格上得到更多的认可？”

案例二：

“有男朋友么?”

　　“打算什么时候结婚?”

　　“结婚了么?”

　　“准备生小孩了吗?”

　　“打算什么时候生?”

　　如果你是25岁上下的女性求职者，对于以上问题，一定不陌生。而HR会在严肃的面试过程中，穿插此类问题，也不仅只是寒暄，更多是为了从你的答案中判断一个重要的问题：面前这位求职者是否很快面临怀孕生子，如果答案是肯定的，企业则可能会多一层考量;而很多求职者也认为自己面试表现的不错，仅仅是因为是已婚未育的状况才导致没有被通过，“宁要武大郎，不要穆桂英”成了年轻女性求职路上辛酸史的真实写照。

　　企业为什么会那么介意求职者的“已婚未育”状态？这是因为对于企业来说，追求盈利就必须考虑用人成本，而女性的生育成本往往都是被计入性别亏损，招一个准孕妇就意味着：

　　1、孕期女性的工作精力一定会下降，导致工作效率降低。

　　2、孕期女性工作期间如遇意外企业需承担责任。

　　3、产假期间的工作无人接手，另外请人太不划算。

　　算来算去，请一个准孕妇就相当于请了一个将近两年不能全心全意工作的人，更何况，千百年来“男主外女主内”思想的影响，多数女性在婚后，尤其是产后，更愿意将重心回归家庭，这样一来，出于成本的考虑，已婚未育的女性绝对不是企业的优选群体。既然这已经是一个难以扭转的现实，这类求职女性如何来平衡这个问题呢？