

# 《员工职业生涯规划与企业的双赢》

## 【课程背景】

重视对员工的职业生涯管理内训，不仅可以提高他们的满意度和工作积极性，而且可以促使他们更加热爱懂得如何在工作过程中尊重伙伴，理解伙伴，团结一心。把自己的人生理想和团队配合和工作职责紧密的结合起来。

职业生涯管理内训也是企业有效的人力资源战略规划的重要基础，通过职业生涯规划与管理的专题进行内部培训辅导，这使得中高层管理人员有效规划团队成员的职业生涯，从而帮助企业有效的提升人力资源管理平台，有利于稳定员工队伍，降低管理成本。

## 【课程收益】

- 使员工能够准确认识自身个性特点和优劣势，找准职业定位并评估个人目标和现状的差距；
- 树立员工良好的职业心态，加强岗位责任心和成就动力，更好地完成绩效目标
- 增强员工自信，感受企业文化，实现员工、公司的双赢发展
- 让员工充分的感受到企业对于他们的关心，增强员工的企业凝聚力；
- 帮助企业深入了解员工的发展愿望和职业兴趣，造就员工的可雇用能力
- 帮助企业进行人才盘点，降低人力资源使用成本，稳定员工队伍。
- 为公司进行员工职业生涯开发与管理体系实施奠定良好的基础。

## 【课程对象】

企业中层干部，基层员工。

## 【课程时长】

2天 (6小时/天)

## 【课程大纲】

### 一、员工自我职业生涯设计

- 1、人一生就是不断选择的过程！
- 2、没有方向的努力只能是漂泊！
  - 如果你没有方向，你就永远不可能到达。
  - 职业规划是职业成功的第一步
  - 职业规划永远都不嫌晚
- 3、方向一定比努力更重要！

- 南辕的努力永远也达不到北辙的方向！
- 船头朝错了方向，你划的再辛苦都没有用！
- 龟兔赛跑新版案例

#### 4、准确进行职业定位

- 职业生涯规划实质上就是一个自我经营的过程
- 择己所爱；择己所长；择世所需；择己所利。
- 一个人放对了地方就是人才，放错了地方就变成蠢才。（案例：赖昌星）
- 对 2000 名工作十年的大学毕业生进行的一项调查：

#### 5、认识自己

- 天赋与性格决定你的职业定位（案例：你是一个优秀的销售么？）
- 个人的职业素质构成
- 我的性格适合做什么？认识我的兴趣；我的工作价值观是什么？我的工作能力怎样？
- 测试：气质类型、血型、霍兰德兴趣测验；16PF、MBTI 等。
- 职业生涯规划路线分析

#### 6、生涯规划的有效途径

- 确立目标（哈佛 1975 年的调查案例到底在说明什么问题？有效目标的 SMART 原则。）
- 如何制定计划：多树杈分解法；[升职树状图计划](#)；
- 编制、实施行动计划六点注意事项；
- [行动、行动、还是行动。方向对了，不怕路远（马云）](#)；[计划落实的有效方法：化整为零，分步实施（案例）](#)；

## 二、组织的职业生涯设计

1、职业生涯管理是企业人力资源管理的一个落地的平台！

2、组织职业生涯规划的目的

- 确保个人在组织中的进步。（企业内部发展路径图）
- 确保组织中有合格人才、能正常运作。

3、组织职业生涯规划流程图

4、[某公司员工职业生涯规划表（案例）](#)

## 三、员工自我职业生涯管理

1、有规划也可能失败。

- 2、有职业不代表你有职业生涯的空间。
- 3、职业生涯不是设计出来的，而是管理出来的！
- 4、成功是因为习惯。
- 5、像老板一样思维

- 揭密：领导到底是怎么选拔干部的？
- 互动：老板的欣赏？反感？
- 如何理解企业人才的定位（案例词典）

#### 6、如何打开自己的职场通道？

##### (1) 有口才的一定是人才

- 语言是领导工作的基本功
- 语言是选拔领导者的重要条件

##### (2) 学会追随

- 服从老板的六大准则
- 服从领导的四大最现实理由
- 怎样做一个服从领导的追随者：领导的指示要认真记取（案例）；工作中的重要问题要常请示、多汇报（必要性和请示汇报要点）
- 怎样做一个积极乐观的追随者：什么是积极乐观？如何做到？（全案例解读）

##### (3) 学会赞美领导：

- 操作要点：不要把别人背后的议论告诉他；而是及时转达群众对他的良好反应（案例）

##### (4) 学会职场安全。（曾国藩案例）

### 四、绩效管理实现企业与员工的双赢

- 1、什么是绩效与绩效管理
- 2、管理的真正蕴意与管理者的角色定位（案例）
  - 思考：你现在是几流管理者？
- 3、绩效管理是各级管理者的责任
- 4、突破企业绩效认知的误区：绩效的三个层次。
  - 行业不同、企业发展阶段不同,可能要求我们去关注的绩效层面有所不同
  - 考评未必一定到个人！
  - 考核必须从高层开始（否则考核永远成不了企业的真正文化；文化的涵义）。

- 不同层级人员承载不同层面绩效。（高层述职应该怎样述职、企业年度目标的考核常模）

- 如何解决不同部门之间考核结果的 AB 现象

5、影响员工绩效的四大因素：素质、激励、环境、机会。

6、绩效考核所包含的内容：

- 工作业绩：目标业绩；职能业绩。
- 工作态度：某些职能部门或者岗位没有明确的目标，
- 工作能力。

7、如何保证绩效管理变革水到渠成

- 经理人和员工必须正确认识绩效管理
- 重视经理人和员工的职业化程度建设
- 绩效管理实施需企业文化作支撑
- 绩效管理实施需做好前期铺垫工作（基础管理工作到位；铺垫工作）

8、绩效管理 345 系统模型。

- 三大目的：战略目的；管理目的；开发目的
- 四大环节：绩效计划；绩效辅导与监控；绩效评价；绩效评估。
- 五大关键：考评什么；考评主体；考评方法；考评周期；考评结果如何应用

**(以上课程根据企业要求可适当调整内容)**