

《员工职业生涯规划》

主讲：裴宏伟

标准课时：1-2天（6-12小时）

参训对象：HR、中高层管理人员等

培训方式：授课+案例分析+情景演练+体验式，注重现场训练提升

课程目标：了解并掌握为员工做好职业生涯规划以及建立员工职业生涯管理系统的方法与技巧，为员工在企业里获得更好的职业生涯发展打下良好的基础和保障。

课程主要内容：

破冰导入：按照参训人数分队，组建团队——团队建设——风采展示。

一、为员工做职业生涯规划的主要意义

- 1、使员工与企业同步发展，以适应企业发展和变革的需要
- 2、优化企业人力资源配置，提高企业人力资源配置效率，实现人尽其才的目标
- 3、满足员工的发展需要，提高员工满意度和归属感
- 4、有利于提高企业人才培养的计划性和有效性
- 5、使优秀员工能长期服务于企业，形成企业发展的强大推动力，更高效地实现企业发展目标

标

案例：惠普、奥康公司

二、员工职业生涯规划的思路

三、企业在员工职业生涯管理中的主要任务

- 1、员工进入企业阶段
- 2、员工职业生涯早期阶段
- 3、员工职业生涯中期阶段
- 4、员工职业生涯后期阶段

互动讨论：为员工做职业生涯规划的重点？

四、做好员工职业生涯规划的基本原则

五、员工职业生涯规划的工具

- 1、员工自我评估工具箱
- 2、自我战略分析引领练习
- 3、员工素质测评工具箱
- 4、职业规划研讨小组

六、做好员工职业生涯规划的流程

- 1、个人因素分析
 - 1) 帮助员工自我评估
 - 2) 面对的现状
 - 3) 掌握测评技术：霍兰德职业兴趣测评量表

- 2、组织因素分析
- 3、社会因素分析
- 4、员工职业生涯定位，确定职业通道
 - 1) 华为职业生涯发展双通道
 - 2) 职业生涯甜筒模型
- 5、帮助员工设定职业生涯目标岗位及关键胜任力指标
- 6、帮助员工识别成功要素，构建目标岗位胜任力模型
案例：各阶层管理人员必备的重要素质模型
- 7、明确员工目标岗位的任职资格
- 8、通过对员工测评，明确员工与目标岗位任职资格之间的能力差距
 - 1) 能力素质测评——评价中心技术
 - 2) 霍兰德—六种职业性格类型
 - 3) 人格特质测评——PDP 测评技术
- 9、帮助员工制定弥补能力差距的培训与学习计划
案例：有效的专门能力开发方法
- 10、对员工进行职业辅导、考核评估与反馈
 - 1) 案例:某食品企业员工小郑
 - 2) 案例:某服装企业内部培训师

七、建立员工职业生涯管理系统

- 1、员工职业生涯管理体系
- 2、员工职业生涯管理系统的功能
- 3、分析影响员工职业生涯管理系统功能实现的因素
 - 1) 系统外部环境因素
 - 2) 组织内部因素
- 4、不断完善员工职业生涯管理系统的子系统
 - 1) 职位系统
 - 2) 招聘与测评系统
 - 3) 培训与能力开发系统
 - 4) 绩效考评系统
 - 5) 薪酬系统
 - 6) 保障系统
- 5、员工职业生涯管理的特点

八、员工职业生涯规划成功评价体系

- 1、德尔五种职业生涯规划成功方向
- 2、员工职业生涯规划成功评价体系