

关键人才盘点与职业发展规划

课程目标：

- 1、正确理解人才盘点的意义和方法，为公司人才梯队建设奠定基础。
- 2、正确理解职业发展规划的意义和方法加强对员工的职业生涯管理，激发员工自我激励能力；

课程时长：1天

课程大纲

第一部分：人才盘点

一、人才盘点概论

- 1、何为人才盘点？
- 2、人才盘点的意义？
- 3、何为关键人才？

二、人才盘点与人才梯队的关系，如何进行人才盘点

1) 人才梯队建设认知

- 1、人才梯队建设的内涵
- 2、人才梯队对企业的重要意义
- 3、人才梯队管理的步骤

2) 人才梯队建设的依据

- 1、公司战略规划
- 2、公司商业模式的设计
- 3、公司人力资源规划
- 4、人才配置

3) 人才盘点的具体方法：

- 1、公司整体人力资源性价比
- 2、公司整体人力资源、各部门与各职群的学历、司龄、年龄等结构的分布
- 3、公司关键人才特别是中高层管理人才能力与业绩评价结果分布

4) 对初盘后的人员进行测评：

工具一、素质模型

基于胜任素质模型的测评体系

- 1．胜任素质测评体系介绍
- 2．专业胜任素质的内容与评价方式
- 3．心理胜任素质的内容与评价方式

4 . 工作能力的内容与评价方式

5 . 职业操守素质的内容与评价方式

工具二、BEI(行为事件访谈)

1. BEI 行为事件法选才

2. BEI 五步法特点

3. BEI 行为面试法的效度

4. BEI 行为面试的注意事项

5) 对盘点后的人员形成报告

人才盘点报告的编制

6) 关键人才的职业指导：

职业发展规划

第二部分：职业发展规划

前言：为什么要进行职业生涯规划？

- 马斯洛的五层需求，

- 彼得原理；

一、职业生涯规划概述

1、职业、职业生涯、内职业生涯、外职业生涯的含义

- 三八原理引出现状，讲述 4 种困境；

- 通过钓鱼引出职业生涯；

- 提问、讲授

- 讨论“什么是职业”，

2、职业生涯规划的两大成长概念

- 1) 什么是成长

- 2) 什么是绝对成长：内心的强大、专业技能的提升

- 3) 什么是相当成长：与职位有关、与面子有关、与地位有关

- 4) 什么是成功

我们要追求的是绝对成长

二、职业生涯规划理念

分析自我

■ 案例：赵主管的职位成长

■ 分析的架构

1、 分析自我——兴趣测试、能力、价值观说明

2、 我现在是一个什么样的我？

我应该是一个什么样的我？

我该怎么做？

3、 能力说明，通过游戏讲解、说明；

■ 价值观说明，相关人员的案例；

4、 你所在的位置 年龄五阶段论 能力四阶段论

■ 案例研讨

■ 讲授

5、明确职业取向

■ 测试

■ 讨论、分享

■ 讲解并给出专家意见

6、职业生涯决定和设计的方法

■ 职业生涯决定单说明

■ 案例说明：我的职业生涯决定单

三、职业生涯设计

1) 我的5年远景是什么

2) 我的价值观是什么

3) 实现我目标的优势和劣势分别是什么

4) 实现我目标需要解决的问题

5) 我的两年目标是什么

6) 我的年度行动计划是什么

7) 我的检查人和监督人是谁

8) 实现目标需要放弃的资源是什么

9) 我需要得到什么样的帮助

10) 我的敌人（标杆）是谁？

四、个人职业生涯辅导

- 1) 人力资源部的职责
- 2) 本部门主管的职责
- 3) 其他人员的协作

五、个人职业生涯宣讲

- 1) 宣讲的意义**
- 2) 如何宣讲：造场、造势、造梯

六、成长跟踪卡

- 1) 对关键人才的职业生涯建立成长档案
- 2) 定期对其进行职业再次评估
- 3) 定期进行职业跟进会谈

七、现场演练

- 1) 如何设计自己的职业生涯
- 2) 个别宣讲、老师点评

