
让个人发展计划 IDP

《轻松玩转个人发展计划-IDP》

主讲：朴宏

【课程背景】

当新员工入职后，你是否感觉无法提出对他个人更好的职业发展建议？当组织在人才选拔时，你是否发现老员工多年来能力并未提升？当关键岗位人才离职时，你才发现公司找不到可替代之人？诸如此类问题出现，都说明组织在员工个人发展与职业生涯规划方面出现问题，让我们一起来跟朴老师学习员工职业生涯规划与 IDP 个人发展计划设计吧。

如何让员工明确个人职业生涯目标，明确个人发展计划？如何让员工以公司事业为自己的事业，不问前程，唯有努力？如何让优秀的老员工能够承担起师带徒的责任，将优秀的经验传承下去？朴宏老师将带您进入员工职业生涯与个人发展计划课程，让您轻松掌握职业生涯与员工个人发展计划设计，科学的为组织培养更多优秀合格的人才。

拥有世界 500 强背景的朴宏老师，有近 30 年的管理经验，有人才发展与组织发展实践中积累并总结了丰富的经验，她将通过本次课程为您带来具体可行的实施方案与操作指南，为员工职业生涯与个人发展提供技术体系保障。

【课程收获】

- 2~掌握两大生涯发展模型
- 4~掌握四大个人发展计划实施方法
- 5~掌握 IDP 设计五步骤

【课程特色】

课程结构将围绕着三个结合展开：理论与实践相结合，知识与问题相结合，能力与改善相结合。课程深入浅出，化专业知识为平常应用。

【课程时间】 2 天，6 小时/天

【课程对象】 HRD\HRBP\COE、管理者 咨询顾问

【课程方式】课程互动性良好、每个关键环节老师都会设计与工作场景相结合的互动，让学员边学边用。使课堂氛围非常活跃，学习与演练能够紧密结合。老师的逻辑性极强，学员能够由浅入深跟随学习、理解、接受、运用所学内容，学习收获较大。

【课程大纲】

一、 职业生涯规划

1. 个人职业生涯规划影响要素
 - 外部要素：经济+政治+市场+机遇
 - 内部要素：家庭+婚姻+朋友+教育
 - 先天要素：性别+生理特点+认知与天赋+气质与个性+兴趣与价值观
 - 后天要素：习得技能
2. 职业生涯发展理论
 - 霍兰德职业类型理论：定位职业倾向
 - 舒伯生活/生涯彩虹理论：定义生涯基础
 - 生涯决策认知信息加工理论：定义生涯决策模型

3. 影响生涯发展的因素

- 职业生涯教育的变化
- 全球化经济下的变化
- 组织文化与有效工作
- 新型工作方式
- 生涯与家庭角色

二、 职业生涯决策 CIP 金字塔模型

1. 了解自我，承担责任的人是自我。
 - 自我价值观识别与澄清
 - 自我兴趣、人格评估与识别
 - 自我技能识别
2. 了解我的各种选择
 - 我的职业选择
 - 我的教育与培训选择
 - 我的闲暇选择
3. 了解我的生涯决策制定
 - 生涯决策制定者类型：已决策、未决策、犹豫不决
 - 决策阻碍因素：个人因素、家庭因素、社会因素
 - CASVE 决策过程模型
 - Communication 沟通，了解自我【知道我需要做一个良好的选择】
 - Analysis 分析，了解我的各种选择【了解自我和我的选择】
 - Synthesis 综合，列出选择清单【扩大和缩小我的选择清单】
 - Valuing 评估，评级排序每个选择【选择一个科目、学习或工作】
 - Execution 执行，转化为计划、行动【执行我的选择】
4. 思考我的生涯决策-提高元认知系统
 - 自我对话，认知消极与认知失调；
 - 自我觉察，平衡自己与他人的关系；
 - 控制和监督，寻找最佳解决方法。

三、 什么是个人发展计划~IDP

1. 个人发展计划关键概念定义
 - 什么是人才发展 3C 公式？
人才 = 能力 × 认同度 × 贡献 (Competence * Commitment * Contribution)
 - 什么是个人发展计划 IDP (Individual Development Plan) ?
2. IDP 与培训之间的关系
 - 关注重点之点的不同
 - 实践运用效度不同
 - 改善目标不同
 - 员工参与度不同
3. 组织中 IDP 实施的意义
 - 战略达成需要 = 员工专业能力
 - 市场竞争需要 = 员工综合能力
 - 文化融合需要 = 员工人际能力
 - 个人发展需要 = 员工自我驱动

四、 IDP 在组织开发中四种方法

【方法一】认知教育

1. 个人学习计划
 - 应用技能学习计划
 - 专业技能学习计划
 - 人际技能学习计划
 - 态度素养学习计划
2. 组织学习计划
 - 管理者培训学习计划
 - 专业者培训学习计划
 - 高潜/继任者培训学习计划

【方法二】导师&教练指导

1. 导师指导的 AXLES 模型
 - Align 在目标上达成【共识】
 - Experience 项目【体验】的关键五个决策
 - Launch 如何【启动】导师制项目
 - Effectiveness 评估导师制【有效性】--柯氏四级评估
 - Support 如何为导师与学员提供【支持】
2. 教练指导的 GROW 模型
 - G (Goal setting) : 目标/事件
 - R (Reality Check) : 是现状/事实是什么
 - O (Options) : 找解决方案
 - W (Way Forward) : 代表制定行动计划和评审

【方法三】全维评价

1. 兴趣/人格测试
 - 霍兰德职业兴趣评估~RIASEC 人格类型
 - ACT 工作世界地图
 - MBTI 迈尔斯-布里格斯人格量表
2. 评价中心
 - 无领导小组
 - 角色扮演
 - 文件筐
3. 360 民主评价
4. 基准评价法

【方法四】工作实践

1. 工作内容扩展
 - 项目实践
 - 行动学习
 - 兼职实践
2. 工作岗位轮换
 - 挂职实践
 - 轮岗实践
 - 轮值实践
3. 工作岗位移动
 - 职位调动

-
- 临时派遣
 - 技术支援

五、 IDP 实施五步法

步骤一沟通：自我评价

- 自我认知评价
- 360 度民主评价
- 树立个人品牌

步骤二分析：目标定位

- 职业灯塔
- 定位目标：职位、绩效、能力、成果
- 定位行动：学习、人际、工作

步骤三综合：发展行动计划

- 设计长期发展战略目标
- 设计中期发展阶段目标
- 设计近期发展行动计划

步骤四执行：计划实施

- 日常实施流程
- 定期导师辅导
- 定期复盘反饭

步骤五改善：成果评估

- 阶段个人述职
- 阶段成果评估
- 发展改进计划

六、 IDP 实施中常见障碍破除

1. 切实可行
 - 实事求是
 - 自人认知
 - 客观评价
2. 目标统一
 - 个人目标
 - 组织目标
 - 两者分析
3. 动态管理
 - 目标稳定
 - 活动可调
4. 自我负责
 - 第一责任人永远是员工本人

七、 总结

