

《乌卡时代 HR 应用职业生涯规划技术

提升自己&赋能人才》

应对变化的能力是乌卡时代核心职场技能之一

主讲老师：杨明

【课程背景】

随着全球化、信息化和移动互联网的发展，新技术和新商业模式层出不穷，企业今天所处的经营环境正变得越来越不稳定(Volatile)、不确定(Uncertain)，愈发复杂(Complex)和模糊化(Ambiguous)，人们称之为 VUCA 时代。

在这个不确定性的时代中，作为企业的 HR 从业者，如何应用职业生涯规划技术提升自己，探索自身核心优势和技能，探索人性本身的真善美，提升自己在人资领域“道”层面的认知。

职业价值观经常被定义为“劳动者能从职业中得到什么”职业价值观具有双重属性：个体利益+社会价值，HR 如何赋能人才，激发企业员工在企业平台上的社会价值，从而提升员工的幸福感和企业归属感，真正实现企业+员工个人的双赢局面。

【课程设计】

【课程收益】

1. 了解乌卡时代，企业发展特点和战略

2. 掌握职业生涯规划技术

3. 掌握如何应用职业生涯规划技术提升自己&赋能员工

【课程特色】人力资源从业者从职业生涯规划视角，审视自己&赋能员工，提升企业经营业绩。

【课程时间】1-2 天，6 小时/天

【课程对象】HRM、HRD、HRBP、业务一线管理者

【课程大纲】

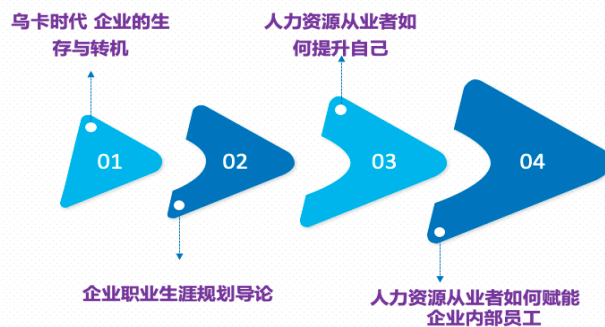
课前讨论

在企业管理领域，越来越多的公司将“客户成功”作为企业文化，企业家发现只有为客户持续提供高价值，帮助客户获得成功，公司才能得到良好发展，HR 如何以“客户成功”思维来赋能公司内部员工、内部客户，帮助内部客户获得成功，提升企业经营业绩。

导论

客户成功经理的特点（收益导向性、主动性、分析能力）

客户成功的运营思路（用户行为——运营介入——收益导向）



第一部分：乌卡时代 企业的生存与转机

1、顺势而为 企业发展新机遇

- 1) 乌卡时代（复杂、多变、模糊且充满不确定性），年轻人逃离北上广深
- 2) 非一线城市企业发展困境（竞争力弱、行业吸引力不够、品牌知名度低）
- 3) 可能的机会：A 线上销售渠道；B 年轻人回家乡看看；C 人工智能 AI 技术

现场讨论：面对新的机遇与挑战，我们该如何改变？

2、劳动主力军—你懂 95 后、00 后吗？

- 1) 企业劳动主力：95 后、00 后群体特点：创新、平等、国际化、自由
- 2) 95 后、00 后员工喜欢和怎样的领导共事；
- 3) 他们的职业生涯规划 and 职业目标；
- 4) 青年人才培养与保留的破局之道：搭建人才磁场。

现场讨论：以小组为单位，讨论并绘制你认为的 95 后&00 后人才画像

第二部分：企业职业生涯规划导论

1、企业职业生涯管理

- 1) 目的：打造一个企业平台，助力员工职业发展，实现企业持续发展
- 2) 前提：只有员工发展，企业目标才能实现；员工成长了，助力企业成长。
- 3) 角色：A、找到合适的人；B、保证员工不断成长、充分挖掘个人潜力

2、企业职业生涯规划分类

- 1) 分类：个人职业生涯+企业职业生涯
- 2) 目的：个人成就、职业兴趣与企业人效提升完美结合，实现企业发展
- 3) 观点：职业生涯是动态的、是随着企业业务变化、动态磨合的。

第三部分：人力资源从业者如何提升自己

3、职业定位

- 1) 定位：根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观，形成较为清晰的、与职业有关的自我概念，最终成为一个占主导地位的职业定位。
- 2) 动态调整：阶段性审视自我动机、需要、价值观及能力，明确个人需要与价值观，找到适合自己的职业定位（职业锚）

4、职业定位类型

- 1) 类型：技术职能型（HRBP）、管理型（HRCOE）、安全型（HRCSS）
- 2) 根据自身优势和性格特点，找准岗位目标和个人定位，精进专业知识的同时做横向探索
- 3) 学一点心理学，探索人性层面的认知，站得高 看的远 洞察冰山底层的认知

第四部分：人力资源从业者如何赋能企业内部员工

1、IDP 个人发展计划理论与发展阶段

- 1) 定义：

IDP(Individual Development Plan)，即个人发展计划，是指结合员工岗位需要及其个人发展意向，经企业和员工双方沟通后达成的改进与提高工作绩效和工作能力的系统计划。

- 2) 三大发展阶段：

一、上下级沟通，制定计划；二、双方参与，实施计划；三、评核效果改进

2、个人向内探索—你的人生目标是什么

- 1) 灵魂四问：A 你希望成为什么样的人；B 你不希望自己过成什么样的人；
C 你的理想和现状差距在哪里；D 你如何弥补这个差距
- 2) 你最擅长的领域与目前掌握的工作技能盘点
- 3) 你的核心技能是什么

3、IDP 实践

- 1) 企业直线主管&HRBP：根据员工向内探索后的结果，协助员工找到适合发展的岗位工作，可以是本部门内部。也可以是外部门别的岗位。
- 2) HR 部门：营造一个企业宽松、鼓励人才流动的企业氛围；
落地、实施个人成长计划
- 3) 企业管理者：鼓励优秀人才横向发展，找到适合自己的岗位做纵向成长
- 4) 因材施教、因材做岗位调整，针对性开展员工职业生涯规划，激励员工
- 5) 三类员工职业规划：新员工、中期员工、老员工