

即日起航---为员工设计可视性职业规划

主讲：蒲黄

【课程背景】

人才发展的价值在组织中的地位日益彰显，越来越多的员工为凸显自己的优势，提升了对个人发展计划 IDP 的关注程度。

IDP 是帮助员工实现个人职业生涯发展和获得组织长期认同的利器，员工在实施发展计划中可以感受企业的用心，同时高度回馈企业忠诚与责任。

员工在实施发展计划中激发了自身的积极性和创造性，也增强对工作的把握能力和控制能力，有助于自我价值的实现和超越。

IDP 达到组织与个人相辅相成、互惠互利，最终实现双赢共进的目标。

【学员收获】

- 学会用 SWOT 工具进行自我价值评估，并制定个人长、中、短期发展目标；
- 多元化职业取向借鉴，丰富个人发展方向，迅速提升综合素质；
- 学会用“双通道+双渠道”工具设计个人可视性职业规划路径；
- 学会用“胜任力+任职资格”工具进行自我测评，进行个人梯队分类；
- 学会用 SMARCT 工具对个人 KPI 目标进行评估，针对短板加强学习，改善缺失；
- 学会 IDP 实施的十个技巧；

【赠送模版】

- 《SWOT 自我价值评估模版》
- 《SMARCT 考核标准制定模版》
- 《个人 KPI 目标制定模版》

【课程特色】工具分享、案例讨论、互动点评、角色体会、引导借鉴、举一反三。

【课程对象】后备人才梯队干部

【课程时间】1 天（6 小时）

【跟踪反馈 评估指导】

- 对学员《SWOT 自我价值评估》结果进行点评与技术指导；
- 对学员“可视性职业规划路径”进行点评与设计指导；
- 对学员《SMARCT 考核标准》进行点评与技术指导；
- 对学员《个人 KPI 目标》实施结果进行阶段性跟踪反馈建议；
- 对学员《个人 KPI 目标》实施结果进行评估指导；

【课程大纲】

一、什么是个人发展 IDP 计划？

1. 什么是发展计划？

根据自己职业目标（长期+短期）而设计的具体行动计划

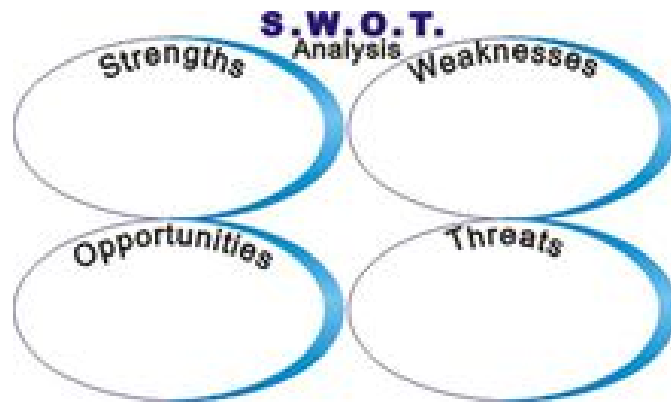
2. 什么是职业目标？

长期目标=职业终极目标

短期目标=阶段目标、当前目标

二、如何确定职业目标？

1. 根据 SWOT 分析结果确定个人发展方向



案例讨论：SWOT 分析 + 职业目标 + 发展计划

实操训练：用 SWOT 进行自我价值评估，并制定个人长、中、短期发展目标；

- 职业方向：长期目标+短期目标+阶段目标
- 职业规划：战略计划+弥补短板计划+现阶段实施计划

2. 职业取向决定目标制定：

- 没有取向导致没有目标，单一取向导致目标偏激；
- 不鼓励过度追求薪酬，时机不成熟；
- 不鼓励单一化价值取向，抑制自我发展；
- 多元化价值取向让自己综合素质迅速提升；



3. 在公司的发展方向

- 员工双通道纵向晋升晋级

通道一：管理晋升通道

通道二：技术晋级通道

员工在管理晋升受阻（满额）的情况下可以通过技术渠道进行纵向晋升，不论资排辈，不埋没人才，无需等待，绿色通道。

- 员工双渠道横向晋档

渠道一：任职资格晋档，2 档提升空间

渠道二：胜任能力晋档，5 档提升空间

- 双通道+双渠道，公司为搭建宽广的个人发展平台，设计可视性职业规划，员工在公司发展畅通无阻。
- 任职资格与胜任力测评即是评档标准也是能力素质要求，让员工衡量自身差距、明确努力方向、增强学习动力、看齐部门标杆、平衡工作心态、挖掘自身潜力。

三、个人发展计划实施做好三件事：

1.目标动态关注调整：

2.绩效完成跟踪指导：

3.工作问题反馈：

➤ 同级协调-对方上级协调-超出自己职权范围-调动资源

➤ 借力-取得支持帮助-工作程序改善-创造条件

四、个人发展计划实施的十个技巧；

五、个人发展计划实施经典案例点评与借鉴；