



基于组织发展的职业导师体系建设

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 基于组织发展的职业导师体系建设

【课程收益】

- 明确组织发展的重要意义
- 掌握组织发展与员工成长的关系
- 掌握职业导师体系的核心作用
- 掌握职业导师体系建设的核心内容
- 掌握职业导师体系建设的相关工具

【课程对象】 中高层管理人员

【授课方式】 讲授+案例分析+工具演练

【课程时长】 1天（每天6小时）

【课程大纲】

第一单元：为什么组织需要职业导师

- 组织发展面临的主要问题

外部培训解决不了具体问题怎么办？

如何将优秀传统与经验发扬光大？

为什么吃一堑不长一智？

新时期下的传帮带要如何开展？

- 组织发展从能人至上到组织能力
- 员工的职业成长周期与职业瓶颈
- 职业导师体系的六大核心作用

案例分析：某商业银行的小导师大作用

提升单兵作战能力

提高导师领导能力

萃取组织优秀经验

强化组织沟通效能

完善绩效改进系统

提升员工的满意度

第二单元：职业导师的工作内容

- 职业导师体系的主体与职责分工

案例分析：谁对小张的业绩负责？

直线管理者的职责

人力资源部的职责

间接上级的职责

职业导师的职责

- 职业导师的“导“

案例分析：远水解不了近渴

组织核心价值观的宣导

工作方向与目标的指导

负面思想与情绪的疏导

职业成长与发展的向导

- 职业导师的“师“

案例分析：铁打的营盘流水的兵

知识讲授的老师

经验分享的名师

能力培养的教练

绩效改进的陪练

第三单元：职业导师体系的核心内容

- 谁来成为职业导师？

案例分析：谁是职业导师的最佳人选？

信任是职业导师开展工作的前提

职业导师的三大来源

- 职业导师要培养员工什么？

案例分析：越来越头疼的支行长

基于职业素质的培养内容

基于胜任模型的培养内容

基于绩效结果的培养内容

基于未来发展的培养内容

基于组织经验的培养内容

- 职业导师用什么方式培养员工？

员工培养的四个层次

员工培养的九大方式

案例分析：某商业银行的“三青计划”

- 职业导师可运用的工具有哪些？

工具一：学习地图

工具二：学习护照

工具三：工作分解 OGSMA

工具四：建设性沟通

工具五：反馈与辅导计划表

- 如何更好的运行职业导师体系？

案例分析：某商业银行的职业导师管理办法

职业导师体系的运行办法

被指导人的追踪与评估

职业导师的选拔与评估机制

职业导师的培育与发展

第四单元：课程回顾与答疑