

<<职业生涯规划管理实务手册>>

图书基本信息

书名：<<职业生涯规划管理实务手册>>

13位ISBN编号：9787115208569

10位ISBN编号：7115208565

出版时间：2009-6

出版时间：人民邮电出版社

作者：孙宗虎，赵淑芳 著

页数：251

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<职业生涯规划管理实务手册>>

前言

在企业管理中，人是最重要的资源，而对人的管理，也是企业管理者永远的管理主题。人力资源管理的作用究竟有多大？

这点我们很难量化，但在企业选人、育人、用人、留人等管理环节上，人力资源管理工作者正在发挥着重大的作用，他们力求把企业的人力资源转化为企业的竞争优势，并尽力持久地使企业保持这种优势。

我在LG公司从事人力资源培训工作已有25年，深知企业人力资源对企业的重要性，也见证了跨国公司对人才培养的重视程度和取得的成绩。

但我深感人力资源管理工作对企业发展的贡献不是在短时间内就能凸显的，它是靠人力资源管理工作者不断落实企业人力资源发展战略，求真务实地工作，并经过长时间的系统建设慢慢实现的。

对于如何发挥企业人力资源的优势，我最大的感触就是企业人力资源管理者要按照企业既定的人力资源发展战略，把人力资源管理放在企业发展战略的高度，落实到各项具体的人力资源管理工作中去，并切实做好每一项具体工作。

人力资源管理工作是一项实务性很强的工作，仅有战略而缺少实施战略的方法和工具，是无法达到预期效果的。

如何把人力资源管理的工作落到实处？

如何从实际出发，设计出行之有效的方案和工具？

如何把人力资源各项工作加以细化？

如何执行人力资源各项具体的工作？

本系列图书给出了整体化的解决方案。

本系列图书从人力资源管理实务的角度出发，把具体工作落实到了某一个部门、某一类人员、某一个问题上，对工作分析、人员招聘、职务说明书的编写、员工培训、绩效考核、薪酬体系设计、人才测评、员工手册的编写、培训课程的开发、员工关系、职业生涯规划等人力资源管理工作进行了具体阐述，并且给出了每项工作的具体执行方案。

本系列图书个性化比较强，体现了很强的实用性和工具性。

<<职业生涯规划管理实务手册>>

内容概要

《职业生涯规划管理实务手册》细化了企业员工职业生涯规划的各项工 作，将企业不同类型员工的职业发展道路进行了细化设计，包括职业生涯规划内容和流程、职业生涯规划工作计划设计、企业各类人员职业发展地图设计、不同类型企业员工发展通道设计、员工测评与职业生涯规划、培训开发与职业生涯规划、岗位轮换与职业生涯规划、绩效考核与职业生涯规划、评优竞聘与职业生涯规划、继任计划与职业生涯规划以及职业生涯规划管理与反馈评估等内容。

《职业生涯规划管理实务手册》适合企业人力资源经理、职业规划师、培训师、咨询师以及高校相关专业师生阅读。

<<职业生涯规划管理实务手册>>

作者简介

孙宗虎，北京弗布克管理咨询有限公司总经理，知名人力资源管理实战派学者。
高级咨询顾问。
数位学习顾问。

9年来一直从事企业人力资源管理实务方面的研究与实践。
企业人力资源管理咨询。
企业E-LEARNING培训课程开发。
企业培训教材与课程开发。
大学管理课程课件开发。
数位教学与学习设计等工作。

赵淑芳，北京弗布克管理咨询有限公司HR研究中心研究员，辽宁大学人口研究所社会保障专业硕士。
目前研究方向和主要实践领域为人力资源管理实务。
人力资源开发。
劳动法律法规。
职业生涯指导等。

书籍目录

第一章 企业员工职业生涯规划内容和流程1第一节 企业员工职业生涯规划内容2一、把握职业生涯规划主要内容2二、分析职业生涯规划影响要素2第二节 企业员工职业生涯规划流程3一、实施职业生涯规划的前提条件3二、进行职业生涯规划的主要任务4三、设计员工职业生涯规划流程图4第二章 企业员工职业生涯规划工作计划设计7第一节 企业人力资源发展规划工作计划8一、编制人力资源规划主要步骤8二、人力资源规划工作计划实例9第二节 职业生涯规划工作计划内容和步骤17一、把握工作计划五项主要内容17二、解决工作计划五大重点难题18三、编制工作计划三大主要步骤18第三节 职业生涯规划工作计划的设计模板20一、职业生涯规划实施方案20二、新进员工职业发展规划23三、职业生涯规划管理制度25第三章 企业各类人员职业发展地图设计29第一节 技术类员工职业发展地图30一、技术类员工职业及个性特点30二、职业发展地图的定位和实例30第二节 生产类员工职业发展地图32一、生产类员工职业及个性特点32二、职业发展地图的定位和实例32第三节 财务类员工职业发展地图34一、财务类员工职业及个性特点34二、职业发展地图的定位和实例34第四节 营销类员工职业发展地图35一、营销类员工职业及个性特点35二、职业发展地图的定位和实例36第五节 研发类员工职业发展地图38一、研发类员工职业及个性特点38二、职业发展地图的定位和实例39第四章 不同类型企业员工职业发展通道设计41第一节 职业发展通道的内容和设计步骤42一、职业发展通道主要内容42二、职业发展通道设计步骤42第二节 国有企业员工职业发展通道设计44一、影响职业发展通道设计的因素44二、掌握职业发展通道设计的要点44三、国有企业职业发展通道管理方案45四、国有企业职业发展通道设计实例48第三节 民营企业员工职业发展通道设计51一、职业发展通道设计的前提条件51二、影响职业发展通道设计的因素52三、民营企业职业发展通道管理方案52四、民营企业职业发展通道设计实例55第四节 外资企业员工职业发展通道设计58一、影响职业发展通道设计的因素58二、外资企业职业发展管理实例58第五章 员工测评与员工职业生涯规划63第一节 员工测评内容和类型64一、了解员工测评主要内容64二、区分员工测评主要类型65第二节 人才测评工具和方法65一、掌握智力测评实用工具65二、掌握气质测评实用工具67三、掌握性格测评实用工具71四、掌握能力测评实用工具76五、掌握人格测评实用方法85六、掌握职业兴趣测评方法90第三节 职业测评实施与案例91一、明确企业职业测评内容91二、选择企业职业测评方法93三、开展企业职业测评步骤95四、合理使用职业测评结果95五、员工测评方案实施案例96第六章 培训开发与员工职业生涯规划105第一节 培训体系建设与员工职业生涯规划106一、新员工培训与员工的职业生涯规划106二、在职员工培训与员工职业生涯规划112三、员工培训的制度、实施案例和表单、116第二节 人才开发与建设员工职业生涯规划128一、构建人才开发建设体系128二、掌握人才开发建设工具132三、设计人才开发建设标准133四、人才开发的制度和实例134第七章 岗位轮换与员工职业生涯规划137第一节 岗位轮换体系设计138一、岗位轮换体系构成要素138二、岗位轮换具体实施步骤139第二节 岗位轮换体系实施140一、进行岗位轮换的前提条件140二、岗位轮换实施制度和方案141三、岗位轮换管理的工作表单145第八章 绩效考核与员工职业生涯规划147第一节 绩效考核体系设计与员工职业生涯规划148一、绩效考核体系构成要素148二、绩效考核实施具体步骤149三、绩效考核的管理工具150四、绩效考核的制度表单160第二节 考核结果应用与员工职业生涯规划170一、晋升与员工职业生涯规划170二、淘汰与员工职业生涯规划176三、薪酬与员工职业生涯规划178第九章 评优竞聘与员工职业生涯规划179第一节 评优体系建设与员工职业生涯规划180一、评优体系设计要素180二、评优具体实施步骤180三、评优体系设计制度181第二节 竞聘体系建设与员工职业生涯规划192一、竞聘体系设计要素192二、竞聘工作流程设计192三、竞聘体系制度方案294四、竞聘体系设计表单200第十章 继任计划与员工职业生涯规划207第一节 继任计划实施与管理208一、实施继任计划目的与作用208二、继任选拔模式与实施阶段208三、继任计划实施流程与实例209四、判断继任计划实施的标准212第二节 继任计划与职业实例213一、人才培养导师制实施细则213二、某家电制造公司继任计划214三、生产制造型公司继任计划218第十一章 职业生涯发展规划管理与反馈评估221第一节 职业生涯发展规划阶段管理222一、员工早期职业生涯管理222二、员工中期职业生涯管理223三、员工晚期职业生涯管理225第二节 职业生涯发展规划反馈评估226一、反馈评估的内容226二、反馈评估的表单227附录229

章节摘录

第一章 企业员工职业生涯规划内容和流程 第一节 企业员工职业生涯规划内容 一、把握职业生涯规划主要内容 (一) 职业生涯规划的概念 职业生涯规划是指组织和员工基于员工个人和企业组织两方面的需求共同制定的个人发展目标与发展道路的活动。

(二) 进行职业生涯规划的目的 企业进行职业生涯规划的主要目的包括以下三个方面。

1. 稳定员工队伍, 增加员工满意度, 留住现有优秀人才, 吸引外来优秀人才的加入。
2. 使每个员工的职业生涯目标与组织发展目标相一致, 降低和减少因个人职业生涯规划与组织生涯规划相违背而给企业发展带来的损失。
3. 合理配置企业人力资源, 保证企业未来人才需求和企业的可持续、稳定发展, 避免企业人才断档和后继无人情况的出现。

当前, 随着员工流动率的加大, 越来越多的企业认识到进行职业生涯规划的重要性和必要性。

(三) 员工职业生涯规划的内容 1. 对决定员工职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定。

2. 确定员工职业发展目标, 并选择实现这一目标的有效路径。
3. 编制相应的工作、教育和培训的行动计划, 对每一步骤的实施时间、顺序和方向做出合理的安排。
4. 通过绩效考核、培训、轮岗、晋升等人力资源管理活动为实现企业员工职业生涯规划目标创造条件。

分析职业生涯规划影响要素 企业要开展基于组织和个人发展的职业生涯规划工作, 首先必须了解影响企业职业生涯规划成功的因素。

(一) 组织因素 1. 组织结构与组织规模, 包括组织的分散化与虚拟化、组织的扁平化、组织的多元化、组织的信息化、组织的全球化程度等。

编辑推荐

落实到每一个部门的执行工具，细化到每一类人员的方案设计。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>