

培训时间/地点: 2024年8月23日(星期五) / 上海

收费标准: ¥2500/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程背景:

组织在人才培养与保留方面，往往会遇到以下问题:

- 职业发展仅仅等同于升职与加薪吗?
- 由于环境和资源受限，如何平衡员工未来的期待?
- 关键人才的职业发展，如何做到与组织共识?
- 如何帮助关键员工设定职业发展目标，发展辅导他们?

人才战略并非只是简单地给予培训、职与加薪等，在此之前，如果缺失职业发展对话与辅导这个重要的环节，常常会是徒劳。领导者需要通过了解人才的真实需求，结合组织的资源与机会，创造新的发展路径，可以把最好最适用的人才用来发展和实现业务目标上。

课程简介:

本课程旨在帮助管理者理解职业发展管理对人才和组织的重要价值，理清自己在职业发展管理中的角色与职责，探索人才的职业发展诉求，并和他们一起在达成共识的过程中创建新的职业发展计划，给予其辅导，培育人才，从而提升人才保留与继任，促进人才激励与赋能。

课程目标:

- 重新理解职业生涯发展在新时代的定义：从被动到主动
- 理解职业发展管理对人才和组织的重要价值
- 强化管理者在职业发展管理中的角色与职责
- 学习有效工具与技能，处理人才职业发展中的困惑与挑战
- 提升管理者职业发展辅导的能力
- 学习职业发展辅导对话框架，建立共识和行动计划

参训对象:

各级主管经理



授课形式:

课堂讲授、实战演练、案例分析、头脑风暴、小组讨论等。

课程大纲:

时间	主题	课程内容	讲解重点	教学活动
上午	开场白	Agreements-课程公约 课程行程安排与学员情绪调动	组长职责	团队游戏
1	职业生涯发展全新定义	1) 不确定的世界, 正在影响我们的生涯 (环境、组织、人才) 2) 职业生涯发展定义 3) 人才职业发展的组织价值 4) 员工通常提出的职业发展困惑 5) 组织中开展职业发展对话的主要挑战	职业生涯发展定义	讲解 讨论
2	管理者开展职业发展辅导的 1+2+3	1 个核心理念 <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 助人成长的态度 ⇨ 管理者的角色和定位 	1 个核心理念: 助人成长	讲解 讨论
3	管理者开展职业发展辅导的 1+2+3	职业发展辅导框架-3 个关键步骤 1) 第一步: 内在探索——探寻内在的驱动力, 明确意义感 <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 工作的意义 ⇨ 八种内在职业驱动力 ⇨ 明确优势和擅长, 建立自信 2) 第二步: 明确目标——设定职业目标和能力提升目标 <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 职业发展目标设定 3) 第三步: 践行成长——累积关键经验	职业发展辅导框架-3 个关键步骤 <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 内在探索 ⇨ 明确目标 ⇨ 践行成长 	讲解 (结合测评报告) 互动活动 讨论



		<ul style="list-style-type: none"> ⇨ 践行成长法则 		
4	管理者开展职业发展辅导的 1+2+3	<p>职业发展对话的 2 个关键技能</p> <p>1) 建立信任</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 建立信任的基础 ⇨ 建立信任的行为 ⇨ 破坏信任的行为 <p>2) 打破局限</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇨ 通过有力提问, 探寻内在职业驱动力 	2 个核心技能: 建立信任, 打破局限	小组讨论 角色扮演
5	回顾与总结	<ul style="list-style-type: none"> ⇨ 课程的收获 ⇨ 个人行动计划 		讲解 回顾

讲师介绍: 兰馨老师

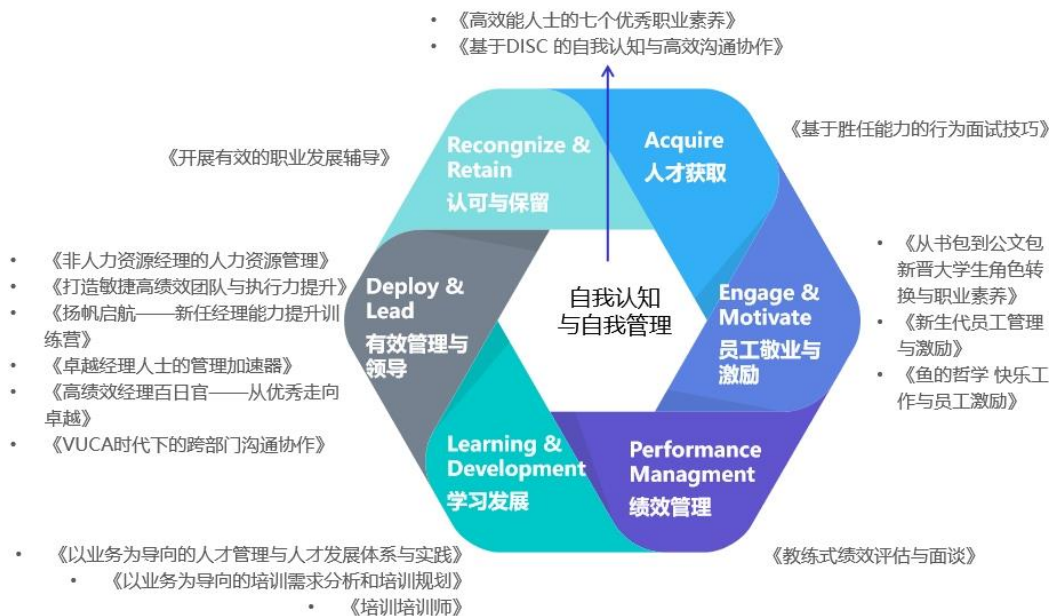
- 上海师范大学人力资源管理专业
- 十八年的培训咨询公司与外企工作经验, 先后在培训咨询公司担任咨询顾问, 先后在医疗、化工行业公司担任学习发展经理、人才招聘与人力资源业务伙伴
- 既深谙外资企业运作流程, 也熟悉国内企业的现状。拥有管理咨询顾问、外资企业员工培训发展、企业培训师三合一实战经验
- 擅长企业文化融入实践、跨文化沟通、新管理生/新晋大学生训练营、新任管理者领导力培育、中基层经理发展训练营、行动学习、人才测评分析辅导、人才发展与继任者项目、团队诊断与效能提升工作坊、领导力反馈工作坊等领域



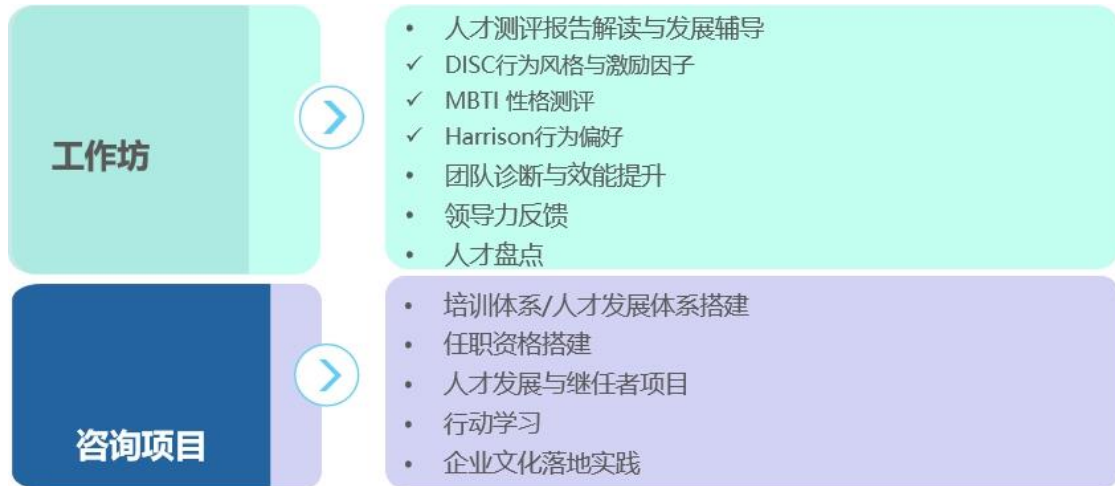
专业资质:

- 国家劳动部人力资源管理师（中级）
- 成功人士的七个习惯认证讲师
- 五维教练领导力
- DISC 行为风格与激励因子人才施测师与认证讲师
- MBTI 人才分析师
- Harrison 行为偏好人才施测师与认证讲师
- 情商分析师认证
- 思维敏锐度与胜任能力施测师与认证讲师
- 团队诊断与效能提升引导师

精品课程:



擅长项目:



实战经验:

兰馨老师作为员工培训发展经理，充分结合外资公司先进管理体系经验与本土企业特点，帮助业务部门建立了维修工程师资质能力评价发展系统，建立职业发展路径，保留发展关键人才。作为国际演讲俱乐部的资深会员(Toastmaster)，在兰馨老师的带领下，在公司内建立了企业 Toastmaster 俱乐部，通过推动俱乐部发展，吸引了大量的员工积极参与，从而提高了员工们的中英文演讲与领导能力。

同时，兰馨老师在十四年的医疗器械行业经验中，搭建了行动学习项目体系，主导推动行动学习项目，并参与到许多项目管理以及人才发展项目中，通过先进的项目管理以及人员发展项目（如新任经理发展训练营、中基层主管领导力、人才辅导等），为公司的进一步增长打下了良好基础，为企业内部挖掘和培训出了大量的优秀人才。

授课特点:

兰馨老师授课风格条理清晰，特别讲究内容的针对与实用性，非常善于从平凡的事例中揭示深刻的道理给人以警醒，同时能够根据学员的实际情况灵活调整课程。同时兰馨老师极富亲和力，善于聆听学员的想法，关切学员的感受，以诚意帮助学员解决工作中碰到的实际问题，与学员建立长期良好的信任关系。她擅长结合游戏、练习、分享、反馈、故事等，带给人深刻的认识和正向的能量。同时她坚持快乐学习的



理念，培训形式灵活多样，风趣幽默，善于引导及启发学员思考。内容和方法不仅在课堂上有启发、有收获，更能在课程之后有效地运用于生活和工作中，带来期望的变化。

主要客户：

- **银行金融类：**中国银行，中国邮政储蓄银行上海分行，上海农商银行静安支行，上海农商银行南汇支行，杭州银行股份有限公司官巷口支行，上交所
- **化工：**中国石化炼油销售有限公司，立邦涂料，太古漆油（上海）有限公司，奇华顿，卜内门，惠氏
- **500 强制造及大型企业：**三菱电机上海机电电梯，日立建机，三星贸易（上海）有限公司，三星工程建设（上海）有限公司，赛科石油，三星物产建设（上海）有限公司，乐高玩具（上海）有限公司，国家电网，中国核电集团，法格里露德兰汽车配件（昆山）有限公司，森田机电有限公司，阿纳克斯，星诺奇
- **互联网：**云朵网络科技有限公司，右安信息技术有限公司，闪铸三维科技有限公司，光通天下网络科技股份有限公司，浙江齐聚科技有限公司，浙江智者科技有限公司，东方纵横，江苏末石互动科技
- **医药/医疗：**南微医学科技股份有限公司
- **其它：**上海浦东新区公共交通有限公司，正官庄六年根商业（上海）有限公司，实达，DHL，金利来（中国）服饰皮具有限公司，天证财务咨询有限公司

