

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  0803

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[ 大字 中字 小字 ] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

## 职业生涯规划与管理实操（下）

作者：刘威 来源：中国管理传播网 阅读次数：165 发表日期：2007-9-20 18:44:47

### 3、职业生涯所需的能力转换

#### 3.1、管理能力

##### 3.1.1管理能力的结构

第一级	在执行管理工作时，直接需要的能力。	目标设定力 计划化力/组织化力 统制力	经由实践的过程中可以学习到的领域
第二级	支持第一级的能力	战略的思考力 创造力/洞察力 协调力 解决问题能力等	
第三级	要培养第一、二级能力所必要的知识、技能	与管理有关的知识和方法，有关本公司、本部门的知识等。	OFFJT 所需要的领域
第四级	管理人员必备的人格特性	积极性、感情的安定性 自发性、责任感等	经由OJT-OFFJT可能改变的领域
		行动性、持续性等	很难改变的领域

##### 3.1.2不同人员需要的管理能力

顺位	初级管理人员	中级管理人员	高级管理人员
1	业务知识/技能	领导统御力	领导统御力
2	统御力	企划力	先见性
3	积极性（行动力）	业务知识/技能	谈判力
4	谈判力	谈判力	领导魅力
5	企划力	先见性	企划力
6	指导培养部属能力	判断力	决断力
7	创造力	创造力	创造力
8	理解、判断力	积极性	管理知识、能力
9	管理实践能力	对外、调整力	组织革新力
10	发掘、解决问题能力	领导魅力	判断力

##### 3.1.3管理人员能力的评价

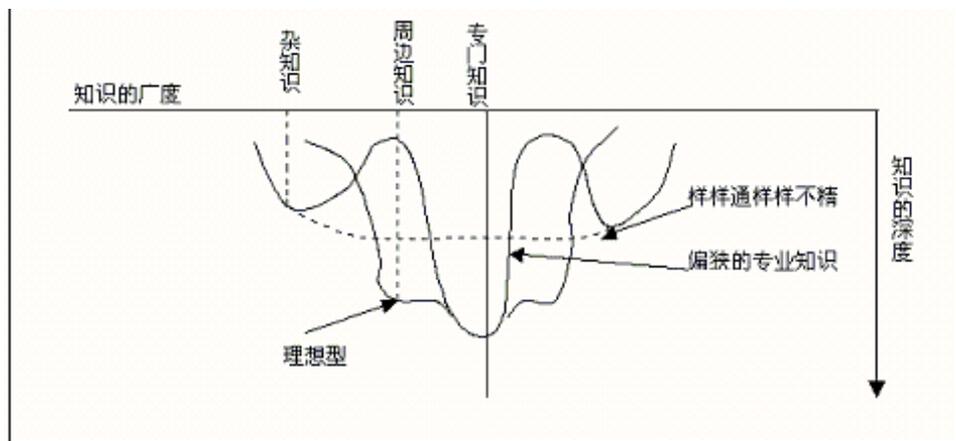
能力分类	能力要求	个人能力程度	得分
分析能力	有能力对一个形势或工作的组成因素进行论证，并能分析出其中的连接关系。	1、较差 2、一般 3、良好	
综合能力	有能力将不同的组成部分综合在一起，并对其	1、较差	

	优势成分进行论证说明。↵	2、一般↵ 3、良好↵	
预测能力↵	有前瞻能力，有远见，并有能力制定战略性计划，组织先行工作。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
决策能力↵	有根据不全面的信息分析、评价、选择并做出最终的决策和承担风险的能力。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
规划能力↵	有能力对所定目标进行论证说明，确定重点，制定行动计划，最终达到目的。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
领导能力↵	有能力确定目标，让人接受一种观点、一个方案，或一项行动计划。进行组织落实，确定检验标准及范围，并有能力对工作进行追踪。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
组织能力↵	有能力设计一个组织机构，制定目标、工作方法和相关制度，并组织实施。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
落实能力↵	具有正确传达上级指示、核定行动计划、制定具体的落实方案的能力。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
先行活动能力↵	有能力明确制定工作目标，并有能力创造实现工作目标的各种条件。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
授权能力↵	有能力将一项具体的任务授权给另一位同事或下属完成。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
参与能力↵	有能力参与到相关工作中去。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
沟通能力↵	有能力说明自己的意见，观察别人的反映，倾听别人的意见，对其意见进行整理，做好协调统一工作。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
适应能力↵	在变化的形势中，面对不同的对手，仍能把握住方向，创造巨大的效益。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
谈判能力↵	身处冲突的形势环境中，有能力论证自己的意见，分析对方的观点，并找到协调的方法。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
坚持能力↵	尽管存在着困难和障碍，但有能力落实一项长期的计划。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵
责任能力↵	全身心的投入落实所定目标的工作中，以独立的意识面对形势，具有行使权利、独立管理自己工作范围的能力。↵	1、较差↵ 2、一般↵ 3、良好↵	↵

创新能力	有能力结合实际想象出新的解决问题的办法。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
检验能力	有能力对工作结果进行评价，检验其是否与预期需达到的目标的要求相符，并具有传达评价、更正或弥补工作结果与目标之间差距的能力。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
伦理能力	有自觉的按照正确的伦理观念，处理企业内外各方面利益关系的能力。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
情绪控制能力	了解自己和他人的情绪，有能力控制自己和他人不良或极端的情绪。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
激励能力	有在挫折或平凡中使自己和他人保持积极性的能力。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
学习能力	有根据工作要求主动向书本、向他人、向自己学习的能力。	1、较差 2、一般 3、良好	↔
个人总分			↔

### 3.2、专业能力

#### 3.2.1 专业能力的结构



#### 3.2.2 专业能力的开发方法

开发方法	使用比例
	100 (435)
1.自我启发	46.0
2.企业内教育	11.0
3.企业外教育	13.6
4.同一部门内工作轮调	4.1
5.不同部门内工作轮调	8.0
6.派训关系企业	2.1
7.多种研究开发专题的经验	43.9
8.高度研究开发专题的经验	54.9
9.参与某个专案小组	40.5
10.参与公司外的专家交流	40.7
11.参与公司外的专家共同研究	29.9
12.其他	0.5

## 七、实操步骤四：职业生涯实施管理

### 1、职业生涯发展方案

确定了职业生涯发展策略之后，行动成为关键。职业生涯发展方案通过准备一套周密的行动计划，并辅以考核措施以确保预期实现。考虑到影响职业生涯规划的因素很多，对职业生涯设计的评估与修订也很必要。

1、分析基准	1) 我的人生价值是什么? 2) 环境是否有利于我的成长? 3) 成长最大的障碍在哪里? 4) 我现有的技能和条件有哪些?
2、目标与标准	1) 我处于职业生涯哪一阶段，这一阶段特点为何? 2) 可行的生涯方向是什么，为什么这个目标对我而言是最可能的目标? 3) 如何判断自己的成功?
3、生涯策略	1) 职业生涯发展内部路线与外部路线为何? 2) 如何进行相应的角色转换? 3) 如何进行相应的能力转换? 4) 对我而言还有什么不能解决的问题呢?
5、生涯行动计划	1) 执行计划是否做到从长期计划-年度计划-月计划-周计划-日计划的分解? 2) 我将分别在何时进行上述每一行动计划? 3) 有哪些人将会/应当加入此一行动计划?
6、生涯考核	1) 什么你做得好? 什么做得不好? 2) 你还需要什么? 是需要学习, 需要扩大权力? 需要增加经验? 3) 怎样应用你的培训成果? 你拥有什么资源? 4) 你现在应该停止做什么? 开始干什么? 培训和准备的时间如何安排?
7、生涯修正	1) 职业的重新选择 2) 职业生涯路线的重新选择 3) 人生目标的修正 4) 实施措施与计划的变更等

### 2、职业生涯发展文件（PPDF）

PPDF（Personal Performance Development File）就是个人职业发展档案，它是一种极为有效的职业生涯匹配人力资源开发的方法。

#### 2.1 PPDF的使用指南

推。他也可能告诉你，在什么时候应该和电大、夜大等业余培训单位联系，他也可能会亲自为你设计一个更适合于你的方案。总之，不管怎样，你将单独地和你相信的领导一同探讨你该如何发展、奋斗

## 2. 2PPDF的主要内容

PPDF的主要内容包括个人情况、现在的行为、未来的发展。

[1] [2] 下一页

[录入：中国管理传播网 责编：刘威]

上一篇：职业生涯规划与管理实操（中）

下一篇：解放HR的七把金钥匙

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页, 共0页, 共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)