

最新组织的职业生涯规划案例 组织中员工职业生涯规划的策略探索论文(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

组织的职业生涯规划案例篇一

合作学习模式不仅是一种能适应高中学生身体和心理特点的教学方法，而且还是一种高效培养学生对语文学习兴趣的方法。在高中语文教学中引入合作学习的教学方法，将教学的重心转移到学生自主学习方面，让学生们独立的思考，大大方方的互动、交流、分享，不仅使得课堂氛围欢快愉悦，而且大限度的提升了学生们对语文学习的乐趣，深刻理解所学的知识，并且能够灵活的利用到日常生活的交际，同时还培养了每个学生的团队合作意识，为以后的职业生涯规划和发展打下了夯实的基础，因此，在高中语文课堂上引入合作学习的教学模式是十分重要的，也是新课改教学理念的大势所趋。

二、引入合作学习教学组织具体策略分析

选择适合学生的合作学习教学模式至关重要，当我们在选择合作教学组织模式时，最不容忽视的有如下几点：一是选择的方案必须是积极向上的，不能脱离课本原本的内容和知识，而且还要适应新课改的教学大纲。二是基于高中课程的难度系数大，课堂时间有限，因此所选的方案一定要高效合理，能对学生的自主学习能力起到潜移默化的作用。三是所选的方案一定要是学生们喜欢的，高中阶段的学生都有了自己的

思维模式和想法，选择符合他们身心发展特色的教学模式也是至关重要的。结合自己的教学经验，抛出问题—独立思考—共同交流—齐分享的合作学习模式应用于高中的语文课堂是必然选择。首先，在每节课堂里老师会提出一个教学主题，学生们可以根据老师提出的教学主题在规定的时间内进行独立思考，发散式的思考，当思考完毕后，可以根据老师分的小组在团队中进行讨论自己的想法，发表自己的观点，在这个环节中，不仅加强了同学之间的沟通和交流，而且在有效的时间内锻炼了每个学生的口语表达能力，不再是以往提问、举手、回答问题式的传统教学模式，这样一来，不仅增强了每个学生的学习兴趣，使每个学生都参与进来，积极思考，主动学习，而且还能使老师了解到每个学生的学习状态和成果。这一环节当中，必不可少的是老师和学生之间的互动，在讨论交流的过程中，难免会遇到一些思考上的障碍，这时候老师的作用就是帮助学生排除障碍，给出一些指导性的建议，这一过程也是加强了老师和学生之间的交流，直观的了解到哪些是学生们不会的知识，并且作为记录下来，在最后的分享环节着重进行教学，深化大家的印象，全面的吸收所学知识。齐分享教学策略是合作学习模式至关重要的部分，在这一个环节当中，是学生对自我认知的一个具体体现，可以有效的提升每个学生的自我总结能力。

三、合作学习模式在课堂教学中的实际应用

以上是对合作学习在高中语文教学模式策划中的理论分析，下面结合高中语文课本具体的书本知识对“提出问题—独立思考—共同交流—齐分享”的合作学习模式进行阐述具体的应用，以《再别康桥》为例。这是一首借景抒情的诗，诗中主要想表达的情感有三种，分别是留恋之情，惜别之情和理想幻灭后的伤感之情。以情感为教学主题，老师可以根据“提出问题—独立思考—共同交流—齐分享”的教学模式进行提出问题，在此之前，可以将班上的学生平均分成10组，每组6人，并且给每个小组指定小组长。之后教师提出问题：这首诗主要是通过哪些景物的描写来表达作者的情感的？具

体表达了何种情感？提出问题之后学生可以在指定的时间内阅读全文，独立思考完成后可在小组内交流自己的见解和认知，小组内想法和见解不一的同学可以再分成两个小组，以团队的模式展开讨论，在这个过程中，教师会知道对于这个问题学生们会有几种不同的想法和见解，并且分别是什么，最后教师可以在沟通和交流的环节当中，寻求大多数学生同意的观点和答案，在最后齐分享的环节当中，可以总结每个小组的观点和意见，挑出不同想法、有代表性的小组成员进行分享阐述他们对此问题的理解，在学生们分享完之后教师可以根据学生分享的观点进行汇总，并且进行客观的评价，在语文的教学课堂里，对于问题没有标准统一的答案，这时候教师会起到至关重要的作用，客观的评价和总结性的指导教学会提升学生们对学科的热情度，加强对知识的深刻理解和掌握。这样使得合作学习的过程有始有终，使合作学习处于一种活跃而又井然有序的状态，提高了课堂教的效率，真正实现了“以人为本”的教学理念，符合新课改的教学策略，重视了学生们在课堂上的主导地位。

四、总结

通过以上对合作学习的教学策略理论研究和应用分析，强调了合作学习在高中语文教学过程中的重要性，理解了“以学生为主导”的教学策略，在结合中国高中阶段的学生的身心情况下，提出了有效的“提出问题—独立思考—共同交流—齐分享”的合作学习模式，当然这种合作学习模式也不是独一无二的。更多创新高效的学习模式仍然需要我们去积极深入的探究，形成系统的教学模式，帮助广大学子提升对语文学习的兴趣，加强我国当代学生的“主动学习”能力。

参考文献：

[1]朱万香. 合作学习在高中语文教学中的应用策略研究[d].东北师范大学, 2011.

[2]顾春红. 论合作学习在高中语文教学中的运用[d].上海师范大学, 2005.

文档为doc格式

组织的职业生涯规划案例篇二

职业生涯规划设计应充分考虑人、环境、职业与成功的事业生涯之间的关系。那么如何规划职业生生涯的呢?下面具体的规划职业生涯规划应考虑的因素和步骤。

1、确定志向。

志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。俗话说：志不立，天下无可成之事。立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。所以，在制定生涯规划时，首先要确立志向，这是制定职业生涯规划的关键点，也是你的职业生涯规划中最重要的一点。

组织的职业生涯规划案例篇三

员工职业生涯规划，应考虑三个关键维度：

第一维：企业的自身定位及发展方向，这是员工职业设计的基础，是大坐标系。企业中所有员工都在这个坐标系里被定位、被归类，企业的未来发展也直接决定了员工的职业生涯能否得到延伸、向哪个方向延伸。

第二维：员工自身的个性与特质。每位员工都有其独特的思想与个性，如果说企业的未来发展为职业生涯规划提供了可能性，那么员工的自身个性，是将可能性转化为现实性的关键。相比于工业化大生产时期，员工可以被批量性地贴上某种“标签”，而在如今的新知识经济时代，每位员工的独特个性

都使之成为不可替代的个体。从这个意义上来说，越是知识型企业，员工的职业生涯规划越需要“量身定做”。

第三维：时间。也即企业在确定战略方向之后，以什么样的节奏，在什么样的时间实现企业目标，而这个节奏和时间与员工的成长速度是否匹配，也是职业生涯规划中必须要考虑的因素。

组织的职业生涯规划案例篇四

以江苏苏美达五金工具有限公司（以下简称“苏美达”）为例。苏美达成立于1978年，是中国改革开放进程中最早从事进出口贸易的一批企业之一。过去三十几年的企业发展历程，可以看作是中国外贸行业发展起伏的一个缩影。公司大致经历了以下三个发展阶段：

第一阶段：外贸为主。公司从1978年成立之后的二十年里，业务形态上是以外贸进出口为主。在那段时期，能够在海外联系到客户，能够在国内组织到货源，加上快速的商务响应能力以及外语能力，就是企业的优势竞争力。因此，员工的职业发展以提高外贸销售能力为主，职业生涯规划也是随着业务水平的提高，而由业务助理向业务经理不断晋升的过程。

第二阶段：贸工技一体化战略。随着中国改革开放的深入，越来越多原先不具备外贸销售能力的国内厂家，开始组建自己的销售团队，而外商也更有兴趣直接接触中国的生产企业，以获得更好的供货价格。这种两头挤压使传统的外贸公司面临巨大的生存压力。为了适应新的形势，从年开始，苏美达主动调整经营策略，以贸易环节为核心，向产业链的上、下游延伸，开始加大前端的研发力度，并投资建设自有实业，进入到一个“贸工技”整合发展的新阶段。

在这一阶段，公司的职能体系由单纯的销售+管理，变为销售+研发+生产+管理，横向职能变多了，内部协同的复杂性也

加大了。对于员工来说，原先在公司只有做销售一条上升通道，现在在研发、生产管理、综合管理等各个职能都有晋升空间，员工职业生涯规划在横向、纵向两个方向得到了扩展。横向上，岗位体系更丰富了，员工的选择性更多了；纵向上，随着管理要求的变高，也提供了更多的高级管理岗位。

第三阶段：业务转型，聚力自主品牌，走上国际化发展道路。从年前后开始，公司在业务和经营两个层面同时发生了一系列变化。在业务方面，由之前的在外“sourcing+oem”，逐渐向更高水平、更高利润率的odm+obm发展，开始探索自有品牌之路。在经营层面，公司的组织结构进一步国际化，在欧洲、美国等地区逐步建立了一批海外子公司，开展本土化营销和服务，使业务价值链进一步延长，企业初具国际化格局。

相应地，对团队的要求也发生了很大的变化。随着业务的升级，需要对市场和客户有更准确地把握，同时，企业内部各职能间的配合更加强调以客户为导向，打破传统的职能制管理，出现了产品经理、项目经理、海外区域经理等对综合能力要求更高的岗位。另外，随着企业组织架构的国际化，具备一定的国际化管理经验和全球视野，也成为高级管理人员的重要技能。因此，员工的职业生涯规划在横向、纵向两个方向更进一步得到了扩充和提升，企业也提供了相应的培训和学习机会，来帮助员工快速适应这一转变。

可见，以企业的发展过程为轴，在不同的发展阶段，所需要的‘人才在数量上和能力要求上都是不同的。而企业发展内涵和外延的扩展，也为员工提供了更大的舞台，从而为职业生涯规划提供了更加丰富的可能性。

同时，员工职业生涯规划又是一个系统性的工作。在具体实践层面，需要岗位设计、任职体系评估、培训、考核等子模块或相关模块的支撑。

仍以苏美达为例，员工职业生涯规划的实践，在上述三项维

度构成主线的牵引下，先后进行了：职能梳理与岗位设计、任职资格评估、培训体系完善、绩效考核配套等专项工作。每一个子项的工作实际上都是一个完整的体系，它们在内容上有着内在的呼应，又彼此协同，共同构成了员工职业生涯规划和发展的整个系统。

比如，苏美达首先进行了职能梳理与岗位设计。纵向上，将见习生到企业高管划分为八个不同的岗位层级；横向上，先区分出销售、研发、管理等几个岗位族，在每一类岗位族里面再进一步细分，共梳理出20几条相对独立的岗位发展通道。这些通道彼此之间有着水平对应关系，在某一些节点上还可以根据员工的发展意愿，在不同的通道之间进行切换。岗位设计完成之后，我们花了将近半年的时间设计整套的任职资格体系，将员工的能力、态度、绩效分解落实到日常的工作评价上。整套制度设计完之后，又花了很大的力气对经理层和员工进行培训，并从内部oa等技术手段上进行配套，经过2~3年的时间，让“职业生涯规划”从一个抽象的概念，落实到培训、考核、岗位、薪酬上，成为员工和管理者可以实实在在感受到的内容。

再比如，当苏美达发展到第三个阶段，员工的发展事实上需要经历一个通才-专才-通才的螺旋形上升过程。简单来说，因为要建更高的楼，所以基础得打得更加扎实。于是，我们改变了过去新员工直接进入部门的做法，启动了“new+”培训生计划。 “new+”培训生是一个为期八个月左右的系统训练计划，经过层层筛选的新员工，经过精心的安排，从当年的7月开始，一直到次年的春节，在八个月左右的时间里，将在企业的不同部门进行学习和轮岗实习。能够通过该计划的新员工，得以初步熟悉企业运作的整体过程，在此过程中，其学习力、执行力、思考力、动机，甚至组织能力都得到了全面的锻炼和展现。培训结束后，根据学员的自身发展意愿和公司岗位需要进行双向选择。绝大多数“new+”培训生学员在企业里都获得了更快且后劲更足的发展。

3结论

员工职业生涯规划是一个理念、一个工具，但不是一个定式。不同行业、不同企业对于员工职业生涯规划有不同的做法，甚至同一家企业在发展的不同阶段，也会对员工职业生涯作出针对性的安排。所以，关键是要掌握方法，在实际实施中则要充分结合企业实际情况和现实需要，因人制宜，因时制宜，而企业战略方向则是最终的目标。

最后，在为员工进行职业生涯规划中需要注意的问题：

(1) 职业生涯规划是一种方向的引导，一种可能性，员工可以选择在任何一个阶段，停下来进行重新思考、定位或调整。不是所有人，也不可能所有人都要一直走到终点，而是以实现个人的充分成长为标准。

(2) 职业生涯规划，是基于公司成长的大方向，为了帮助员工最大限度地发展、发挥其个人才能，不能理解为简单的升职加薪。因此，一定要尊重员工的个人意愿，结合各人的性格特点，不能生搬硬套，不能削足适履。更重要的是，要在企业里建立良好的价值观，比如专业岗位与管理岗位同样值得尊重，再比如充分肯定每一个岗位的价值。

(3) 员工职业生涯规划，要充分考虑到个体之间的差异，不是批量制造，更不能阻碍员工的个性与创新。创新是现代企业最宝贵的能力之一，因此职业生涯设计应有一定的宽松度，允许员工充分发挥自己的个性。

(4) 员工职业生涯规划不是一成不变的。随着企业的发展，要适时进行调整。一般企业可能每2~3年左右，或以战略规划的调整周期同步进行。

组织的职业生涯规划案例篇五

目前我国对于员工职业生涯规划 and 开发还停留在理念和意识层面上，即使好多企业已经在对外的宣传材料上提到了员工职业生涯规划，但真正付诸实践的还比较少。不管你是否尝试员工职业生涯规划 and 开发，我们建议在您现在的企业都可以借用这一方法和思路，采取以下的策略：

第一项修炼。将员工发展规划和战略规划融为一体；在公司的各个级别上建立明确的联系，让管理人员和员工参加对业务发展方向的分析过程，然后让他们对发展需求与战略的意义进行评估。

第二项修炼。加强职业生涯开发与其他人力资源系统之间的联系。形成系统化的思维可以最大限度的发挥出人力资源的作用。

第三项修炼。让职业生涯开发系统更具开放性，企业不可能再在控制和信息方面自我封闭。

第四项修炼。通过技能培养和责任制加强管理人员在职业生涯开发中的作用。

第五项修炼。开发和推广互教互学方法和其他集体性发展方法。

第六项修炼。强调在岗发展，淡化传统的培训方法。强调在岗学习的价值和实践、强化与追踪调查的重要性。要严格培训，就必须有一个坚持不懈的过程，而不是一次性的短期行为。

第七项修炼。重视工作内容的丰富和横向发展。我们应该将成功的定义与传统的升迁和升职区分开来。晋升的机会越来越少，所以应该强调在自己当前的岗位上发展和学习的观念，

同时通过探索本公司内部的其他领域来保持工作的挑战性。

第八项修炼。发现和开发转岗能力;无论是在公司内部还是在它的外部，机构重建必然会增加岗位的转换，应该重点强调的胜任能力之一就是**对变革的适应能力**。

第九项修炼。在员工职业开发活动中纳入对价值观和生活方式的分析。员工做出离开或留在本企业的决定，以及他们对工作如何敬业，均与其价值观和本企业的价值观的匹配程度有关(而且常常是下意识的)。重要的是，要将这些价值观揭示出来。

第十项修炼。采用多种职业生涯规划和方法，以适应不同的学习风格和多样化职工构成的需要。有效职业生涯规划的任务之一就是帮助人们认清自己的学习风格，使他们可以选用最合适的方法。

1. 关于员工职业生涯规划中的十项修炼
2. 员工职业生涯
3. 职业生涯规划500字
4. 职业生涯规划
5. 公司规定的职业生涯规划题目,大家发挥一下
6. 职业生涯规划解析是?
7. 我的职业生涯规划:成就美好未来
8. 职业生涯规划的意义
9. 怎样设计职业生涯规划