

高级人力资源管理师复习第四章第六节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54774.htm

第六节 组织的职业管理

1、组织的职业管理任务 生涯目标；配合与选用；绩效规划与评估；生涯发展评估；工作与生涯的调适；生涯发展的支持。

2、组织的职业发展规划 1) 为员工考虑新的或非传统的职业道路提供自我评价的机会；2) 应该使跨越各部门和各地理位置的职业道路可以得到发展；3) 为所有的员工提供均等就业与发展的机会；4) 注意员工个人发展需要的满足；5) 通过由横向与纵向工作的变换而提供的在职培训来改善业绩；6) 确定培训和发展需要的方法。

3、职业生涯路径设计 职业生涯路径：组织为内部员工设计的自我认知、成长和晋升的管理方案。1) 传统职业生涯路径；2) 网状职业生涯路径；3) 横向职业路径；4) 双重职业路径。

4、分阶段的组织咨询 1) 进入组织阶段：选好第一任主管，宣传企业文化和组织价值观，使新员工认同。2) 早期职业发展阶段：发现员工才能，帮助员工建立和发展职业锚。3) 中期职业发展阶段：管理措施有提拔晋升、使员工的职业道路通畅，并安排富有挑战性的工作和新的工作任务，或者探索性的职业工作。此外，可以尝试工作轮换、进行继续教育和培训，赋予员工以良师益友角色，提供合适的职业机会，改善工作环境和条件，增加报酬福利，实施灵活动机管理方式。解决职业停滞现象：组织内横向调动；充实工作内容；探索性职业发展。4) 职业后期发展阶段：妥善安置职位下降和面临退休的员工；即将退休的员工要学会如何应付“空巢”。

5、组织对员工职业生涯发展的支持 1) 提供自我评估工具和交流机会； 2) 为员工提供职业发展的信息（公布工作空缺信息、介绍职业阶梯/职业通路、建立职业资源信息中心）； 3) 建立职业指导和评价中心（评价中心方法、职业心理测试、替换或继任规划）； 4) 实施职业发展项目（工作轮换、利用人力资源发展项目对员工培训、建立师徒指导关系）； 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com