

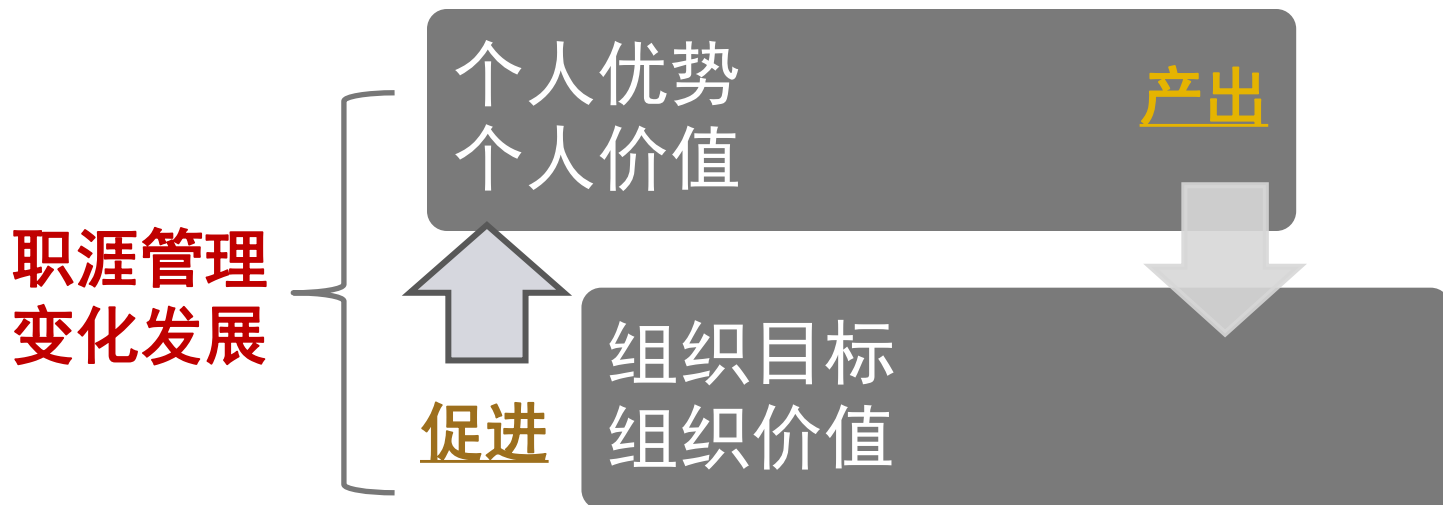
职涯变革中的项目管理之道

Irene Xin
2015.10.25



职业生涯 —— 终身的项目

项目管理 VS. 职业发展：



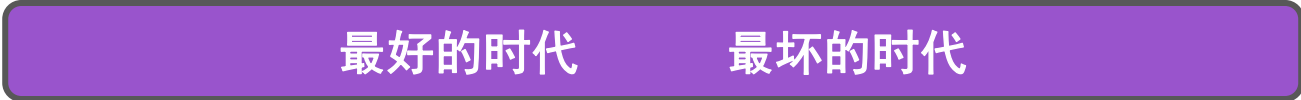
启动：职涯变革， what?



职涯变革



组织变革



一段关于未来变革想象的视频

概念生活，美好未来



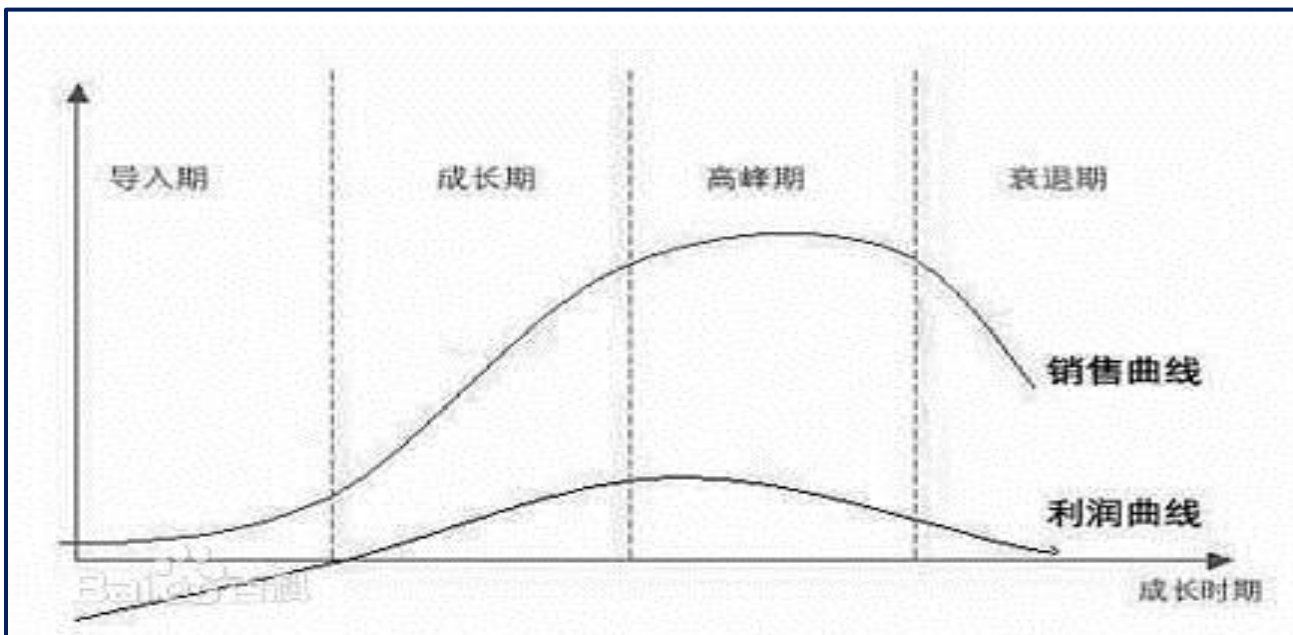
启动： 职涯变革， when?

启动

计划

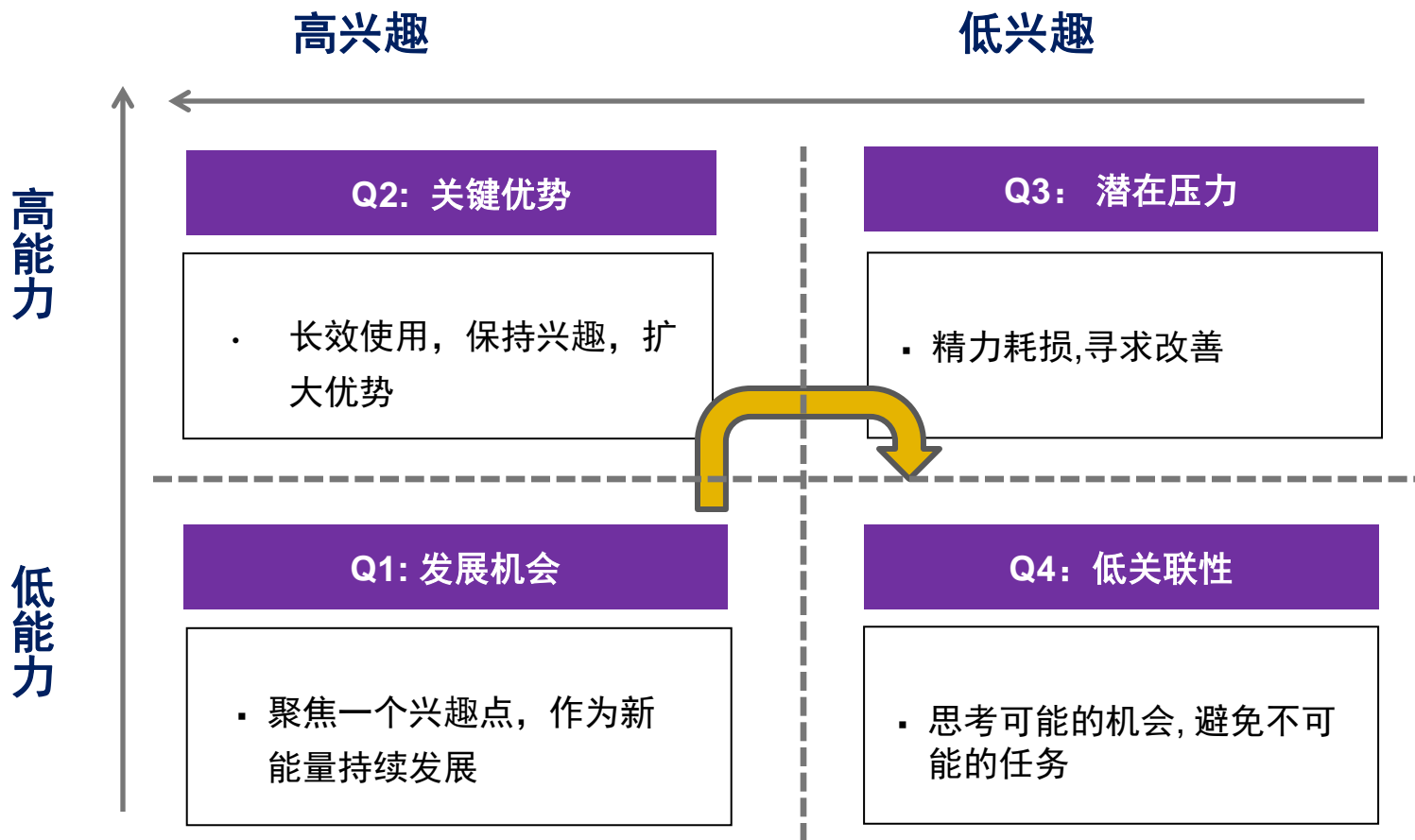
实施

监控



发展曲线

启动： 职涯变革， why?



个人职涯变革

计划：职业愿景

启动

计划

实施

监控

职业愿景是整合优势，偏好，环境，价值观和发展机会；基于自我定位与组织匹配的职业发展方针。

职业愿景帮助个人聚焦在合适的职业目标和工作选项上。

根据职业愿景，在计划中分解短期，中期和长期的职业目标

计划：了解你的工作价值主张

启动

计划

实施

监控

成就（看到自己努力取得实质成果，知道自己工作对组织有贡献）

归属（在一个团队中工作，需要与他人接触）

挑战（对有风险的事负责，与他人或组织竞争）

财政（工资相对于工作付出优厚，需要足够金钱享受人生）

帮助（慷慨，付出，对社会或公益有贡献）

独立（可以自己安排工作优先级，对影响工作的事自主决定）

领导（制定政策，指挥他人，并被认为是领导人才）

专业（持续学习，改善技能）

认可（成为受尊敬的员工，和地位相称的职级，因工作表现受表彰）

安全（少有被辞退的风险，定时领薪，福利保障良好）

结构（跟随固定的工作计划，需要清晰的标准和流程，可预测的环境）

多样化（工作内容丰富灵活，不同地点，不同工作对象，解决不同类型问题）

个人价值主张 VS 企业价值主张

商业价值 VS 社会价值

计划： 职涯变革中的发展计划

启动

计划

实施

监控

1

自我评估

- 我最感兴趣什么？
- 什么对我最重要？
- 什么是我的理想工作环境？
- 我最擅长什么？
- 我的优势在哪？
- 我与组织文化/氛围合拍吗？

2

职业现状

- 我的岗位与技能，经验相配吗？
- 我如何与组织期望相符？我知道怎样做才能升职吗？
- 公司是否提供资源支持我的职业发展？
- 我的老板花时间指导我吗？

3

职业目标

- 行业/公司的哪些变化会影响我的职业选择？
- 我的短期和长期职业愿望是什么？
- 哪些是潜在的机会和障碍？

4

发展计划

- 行动步骤
- 辅助资源
- 发展会谈

实施：生涯变革中的干系人管理

启动

计划

实施

监控

角色干系人

员工

- 自我认知。
- 主动与干系人沟通职业规划并寻求反馈。
 - 确认生涯转换的目标与行动计划。
 - 提升能力，发掘资源，执行发展计划。

组织

- 提倡变革的理念和文化。
- 清晰组织目标。让个人更有策略地发展生涯。
- 把员工的生涯发展支持放入人力资源规划。提供资源。

管理者

- 提供职业发展会谈与发展的机会。
- 对下属绩效给予及时反馈和建议。
- 沟通组织的方向与需求。
- 了解下属的发展需求并给予支持。

教练

- 开拓视野和思路。
- 提供发展的人脉，机遇，反馈建议。

家庭

- 支持生涯变化，理解可能带来的职位和薪酬调整。

价值干系人

Coach, Connector, Cheer peer, Challenger.

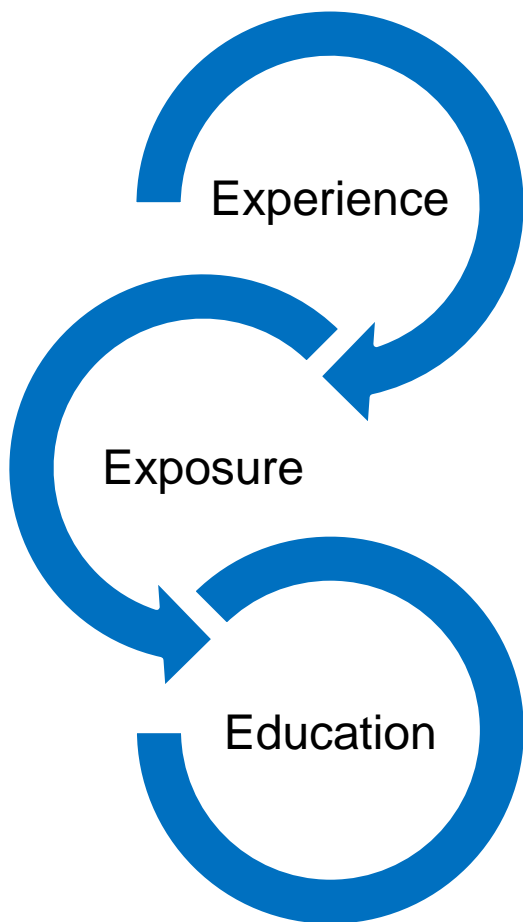
实施： 生涯变革行动中的3E原则

启动

计划

实施

监控

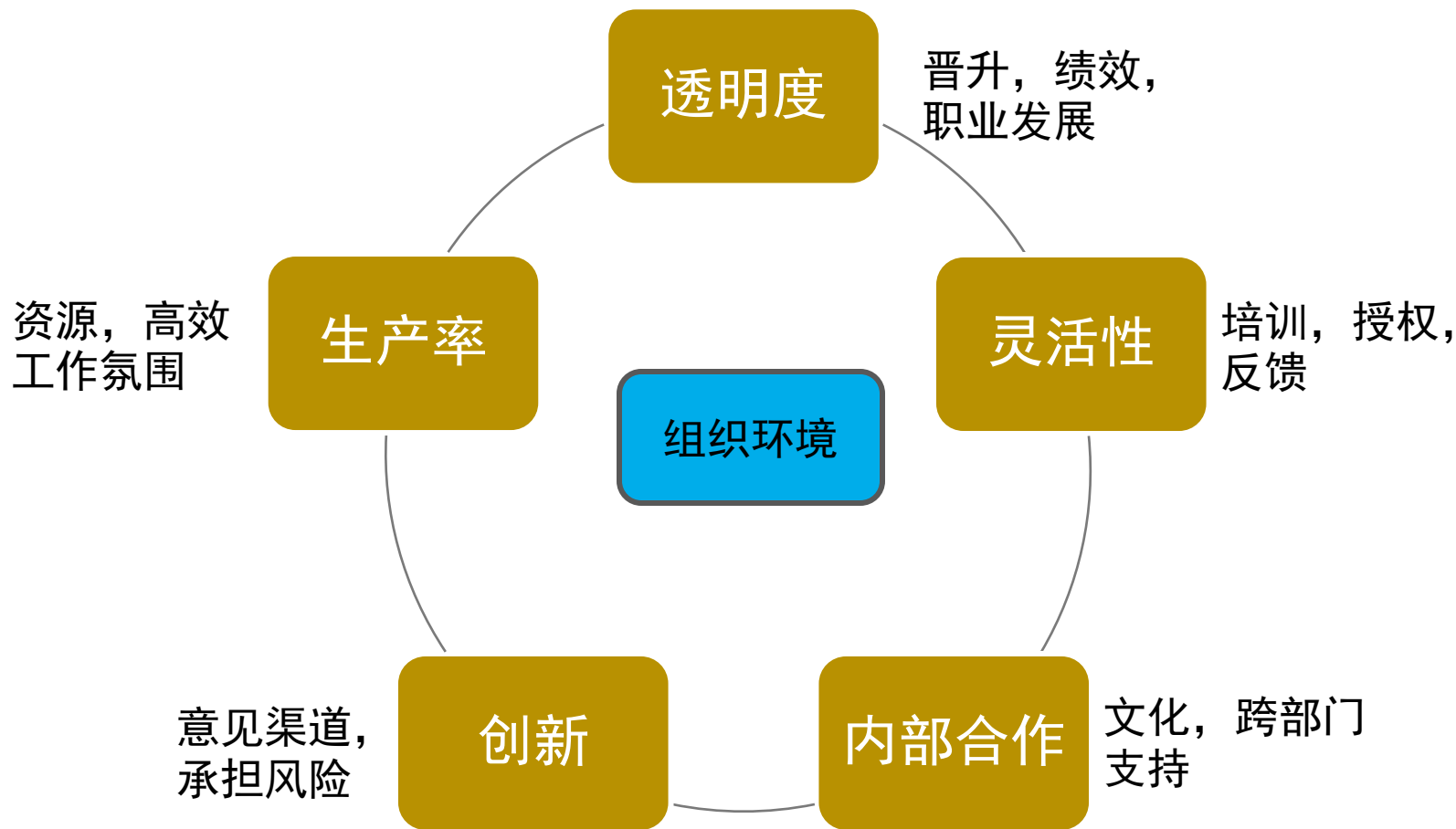


积极接受和寻找延伸性或新任务，特殊项目，活动，帮助他人，获得与日常工作不一样的经验和观点。

向他人/角色模范学习，和从反馈中学习。（如，效仿该领域的专家/和教练探讨，参与兴趣团体）。学习反思和总结。

通过阅读、在线课程，工作坊等教育训练，更新知识和提升思考方式。

监控：组织环境



监控：个人品牌和声誉

启动

计划

实施

监控



期望

沟通

证据

承诺

履行

行为表现

自我定位

行为表现

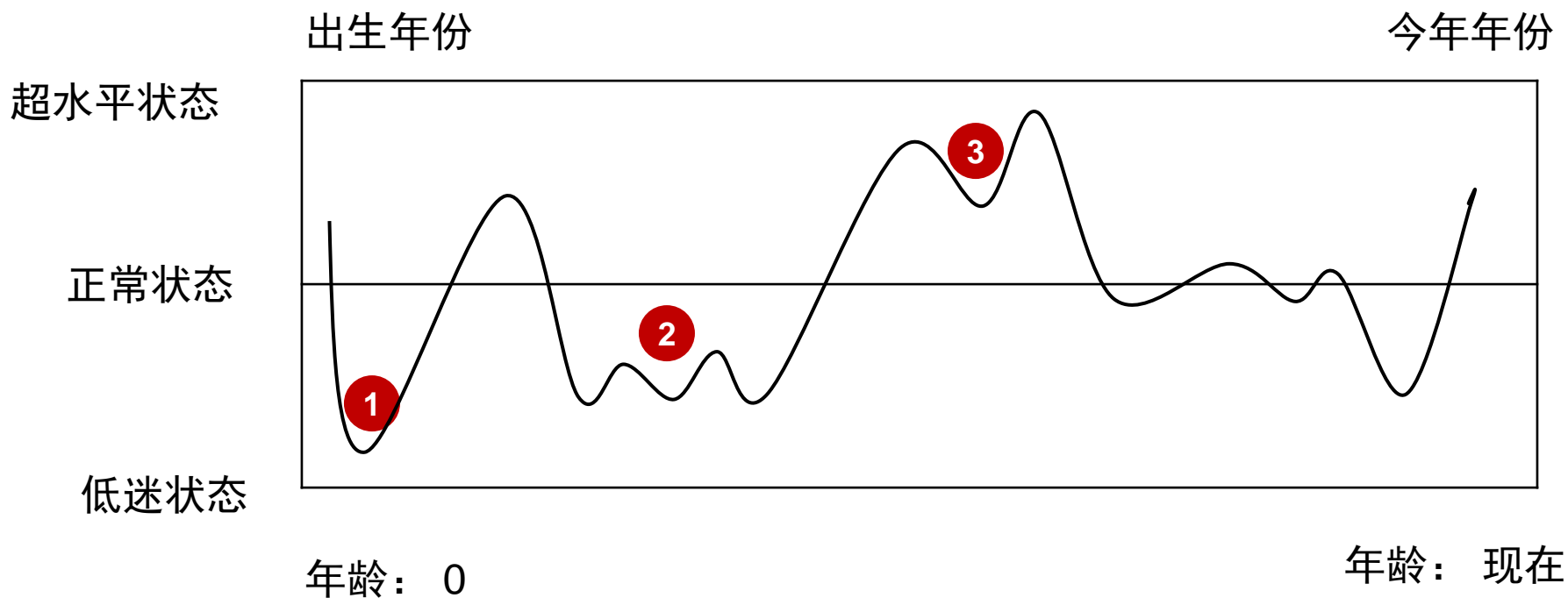
相关者/环境期望

监控：工作，家庭，社区中的跨界人际和领导力



共享资源，渗透机遇，迁徙能力

监控：变革中的风险，投资与成本管理



- 风险控制：职业生涯线
- 职业生涯和职业教育的投资与机会成本

总结：职涯变革的7C

启动

- Complexity, Clarity

计划

- Confidence, Creativity

实施

- Commitment

监控

- Consolidation, Change

