



# 第十七届人力资源业务伙伴年会

2020年7月8-9日，上海





## 联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：[marketing@hrecchina.org](mailto:marketing@hrecchina.org)

网站：[www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)



**CAREER 才程**  
**PARTNERS**

中国领先的  
领导力和职业发展  
咨询机构

# 释放潜能—— 从业务伙伴到人才伙伴

*Business Partner to Talent Partner*

何涛 Barry | 才程咨询创始人



# Who We Are 我们是谁？

CAREER 才程  
PARTNERS

Career Partners China (才程) 是中国领先的领导力和人才发展咨询机构，通过连接个人职业发展和组织期望，建立新型人才和组织的关系，激发人才主观能动性，从而达成新经济状态下的共同发展。

Career Partners China 得到NCDA及其大中华区总代理PAC授权，位企业提供人才管理和职业发展咨询解决方案。我们的经典版权课程包含针对年轻潜力员工的Power<sup>®</sup>系列，以及针对管理者的Empower<sup>®</sup>系列，同时，我们也为客户定制设计团队融合以及管理效能提升的咨询服务。





# About NCDA



NCDA 全称 National Career Development Association，美国国家生涯发展协会，成立于1913年（原名国家职业指导协会），是**世界第一个也是至今历史最为悠久且卓越的生涯发展协会**。

NCDA在生涯发展专业、生涯咨询方案与服务标准制定，以及生涯咨询师的认证资质评估等方面，一直被公认为各专业发展标准的领导者。NCDA透过提供专业发展、资源、标准、科学研究及倡导，来激发并赋予个体生涯与生活目标实现的能力。

制定生涯发展专业伦理标准，包含专业服务准则等。针对专业从业人员及对生涯发展议题感兴趣的大众提供专业培训方案及服务，包括专业发展活动、出版物、研究、一般讯息、专业标准，以及对专业成就与服务的表扬与认可等。NCDA对其会员倡导一种信念，即在各种机构及不同群体中提供生涯发展的专业咨询服务。NCDA透过全方位的网站内容(<http://www.ncda.org>)，对生涯发展专业人员及大众提供专业讯息、资源及工具介绍。

NCDA是美国咨商协会（American Counseling Association，简称ACA）的分支单位，且与ACA一同在美国国会及立法进程中代表生涯规划师和咨询师权利与诉求的角色。NCDA持续推动全球化人力资源政策和实务共享理念，同时也支持及发表在生涯发展方面正不断成长的领域研究成果。

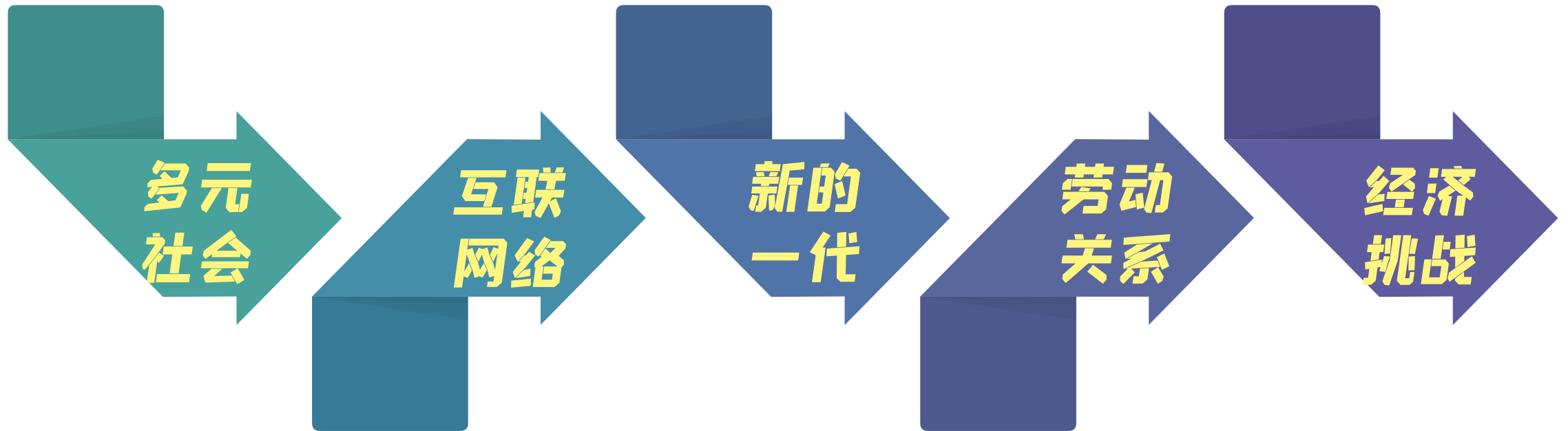


# 我们的时代

激发自主探索和寻找自我定位，更多职业形态被接纳。

新一代工作者更加崇尚自由和平等，青睐合作和共创的就业形态，并且开创一人多才的斜杠时代。

在经济挑战的今天，裁员频发，越来越多的人重新思考自己的职业发展，并且产生焦虑感和危机意识。

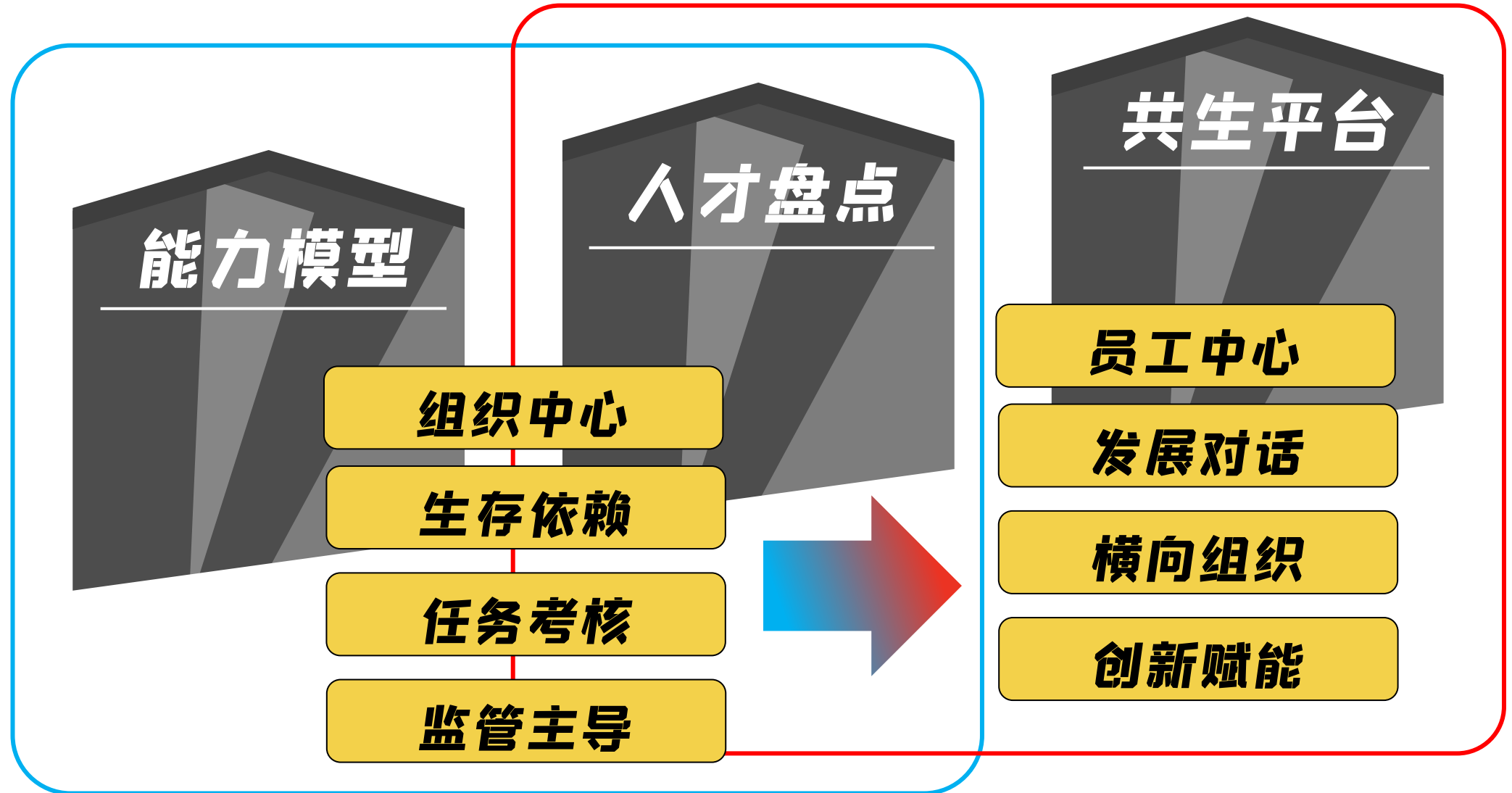


娱乐化和游戏化的互联网背后，埋藏着巨大的专业技术的职业空间。

未来的组织趋向扁平化 – 劳动关系从“契约制”走向“体验制”，未来企业和人才的关系都是基于价值合作和雇佣体验的动态双向选择。



# TaLent Management 人才管理的3阶段





# HR Business Partner的新定位

CAREER 才程  
PARTNERS

## 业务敏捷化



## 组织平台化



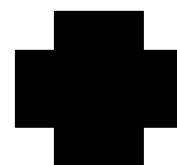
## 人才移动化



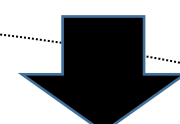
人才需求

组织需求

**职业生涯**  
*Career Growth*



**绩效能力**  
*Performance & Competence*



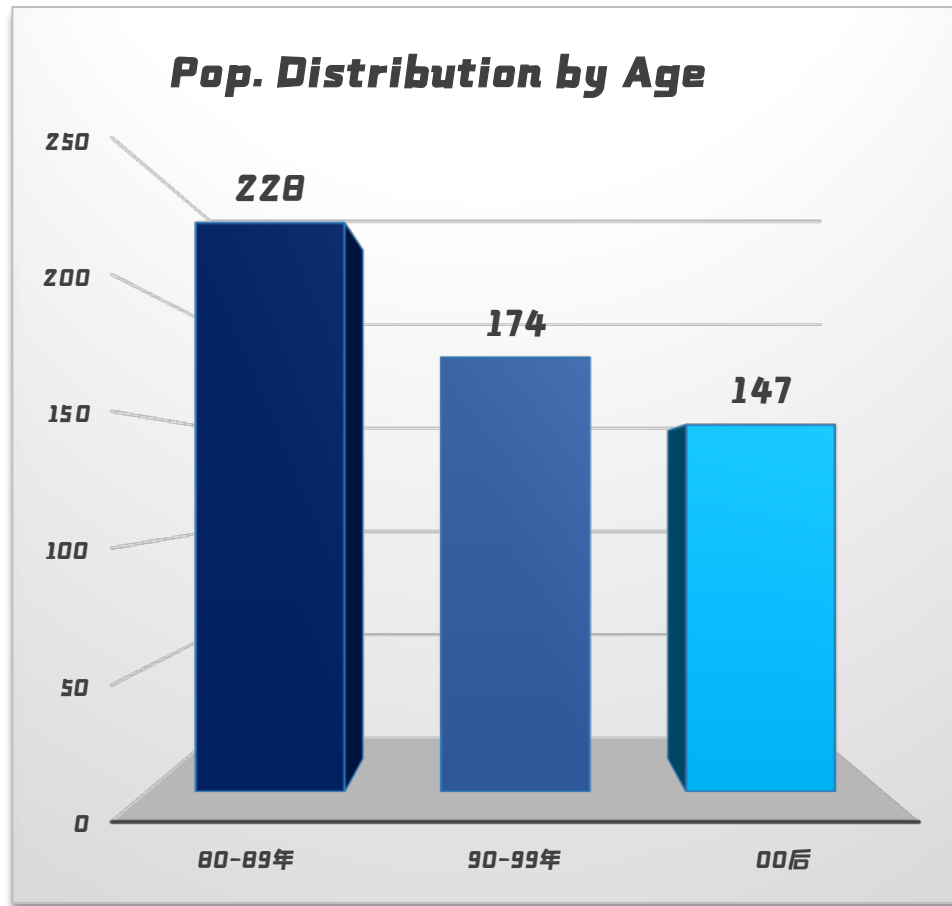
**Talent Partner**  
人才伙伴



**Business Partner**  
业务伙伴

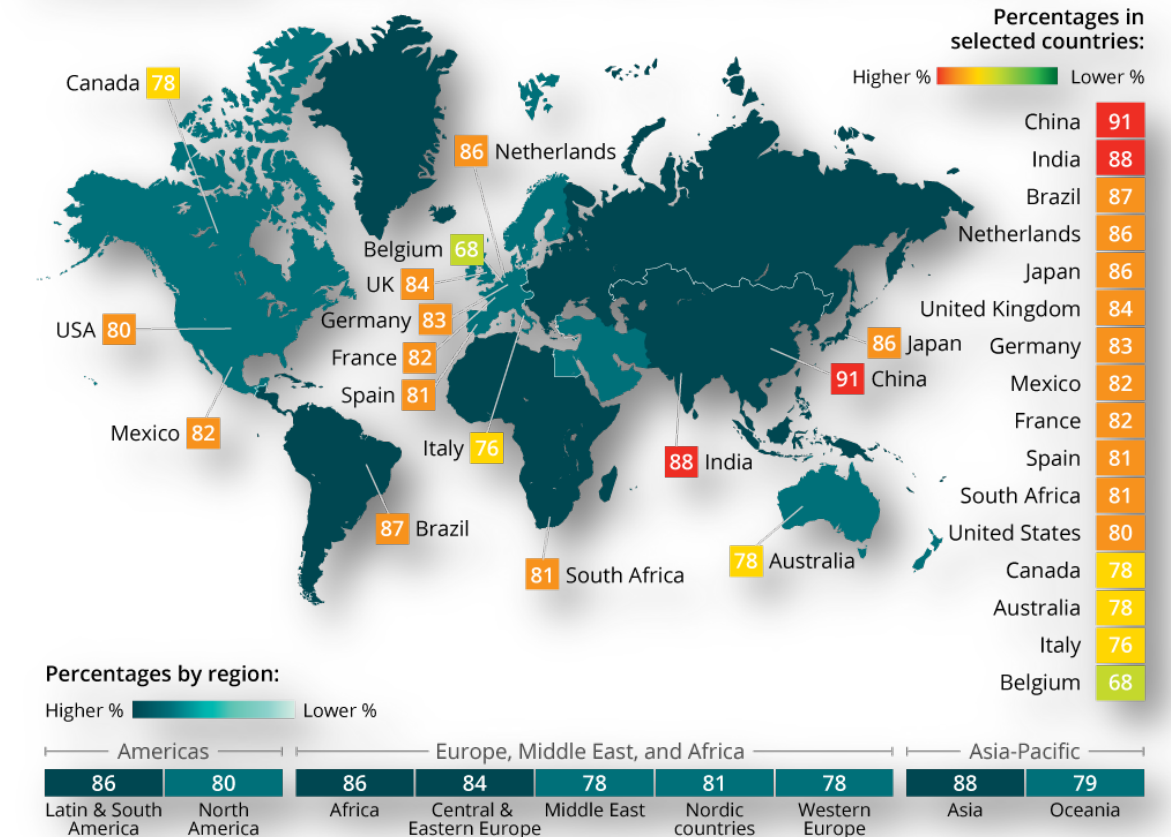
**人力资源的未来角色**

# China Talents Trends 中国人才的年龄结构和需求



\* 2010年第六次全国人口普查

Figure 2. Careers and learning: Percentage of respondents rating this trend "important" or "very important"



An iceberg floating in the ocean, with the visible tip above the water and a much larger, submerged base below. The background is a blue sky with white clouds. The iceberg is white and textured. The water is dark blue. The diagram consists of ten rounded rectangular boxes with black drop shadows, arranged around the iceberg. The boxes are color-coded: blue for the top row, yellow for the middle row, and red for the bottom row. The text inside the boxes is white and bold. The boxes are arranged in a roughly circular pattern around the iceberg, with some overlapping the water surface and others being entirely above or below it. The overall composition is balanced and visually appealing, using the iceberg metaphor to represent the hidden aspects of a person's professional identity.

**知识经验**

**能力潜力**

**宏观判断**

**业务规划**

**兴趣特长**

**性格特征**

**职场挑战**

**职业目标**

**职业价值观**

**组织认同**

**认知模式**

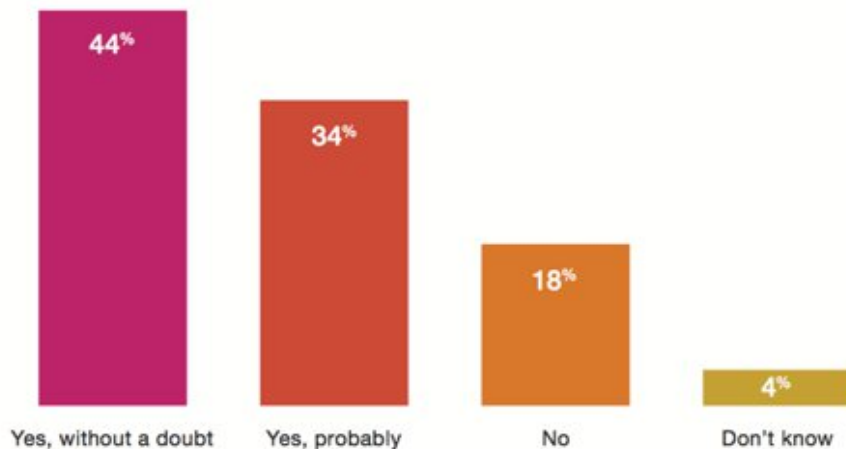
**自我定位**



# 企业为什么看中生涯教育？

Figure 1 | Employee Perspective on Career Path

If you knew what your career path could look like with your current employer, would you stay longer?



Source: Mercer Snapshot Survey, "Employee Views on Moving Up vs. Moving On"



## 人才效能（投入度）

## 人才留用



# 职业发展，究竟有什么价值？



满足员工自我  
成长的需求



提升管理效能  
增加人才粘性



绘制共同愿景  
留住关键人才

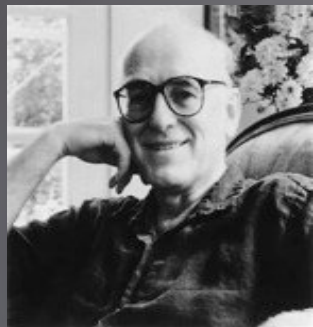


支持人才流动  
打通横向组织



# 什么是 Career (职业生涯)

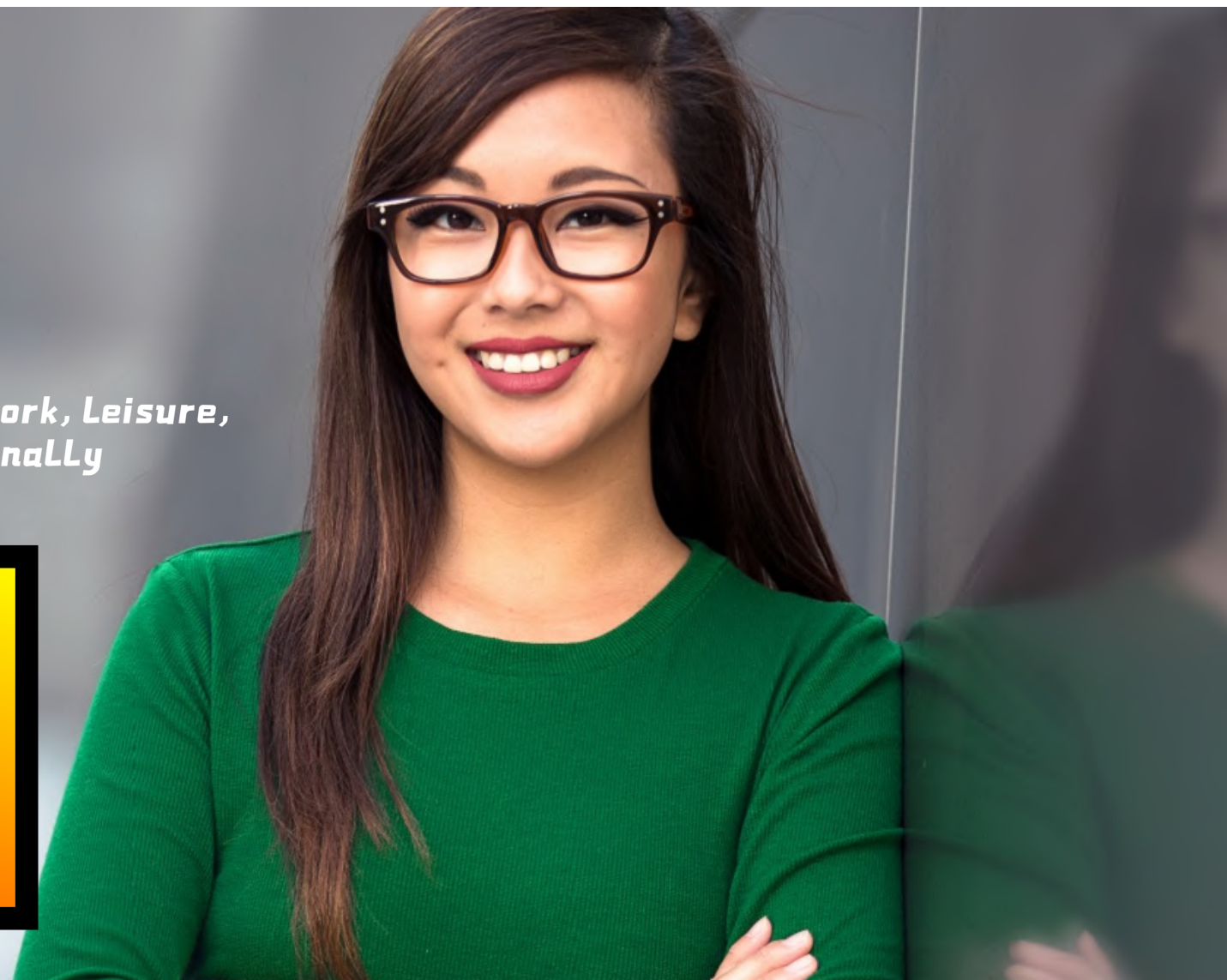
NCD A | CAREER 才程  
PARTNERS



## *Career Development*

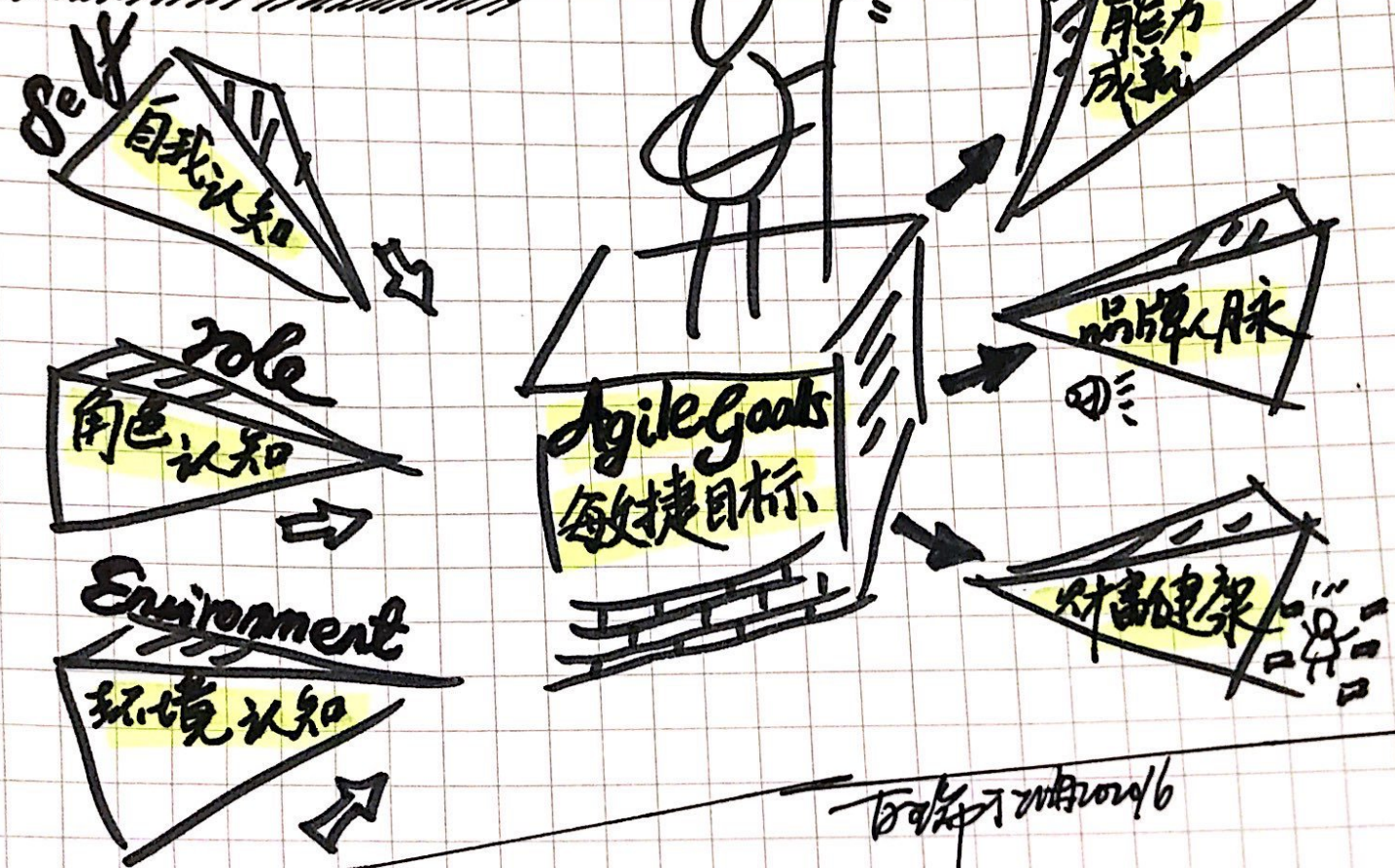
*is the Lifelong process of managing Learning, work, Leisure, and transitions in order to move toward a personally determined and evolving preferred future.*

为了达成个人最终目标，  
以及对不断发展的美好未来的设想，  
终身进行的，管理学习，工作，休闲  
以及角色转换的旅程。



# 2020 Career Design

NEW CONCEPT



2020/12/26

# 人才解决方案

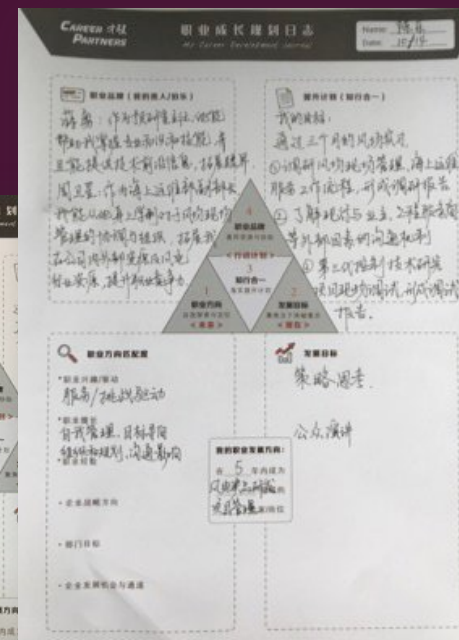
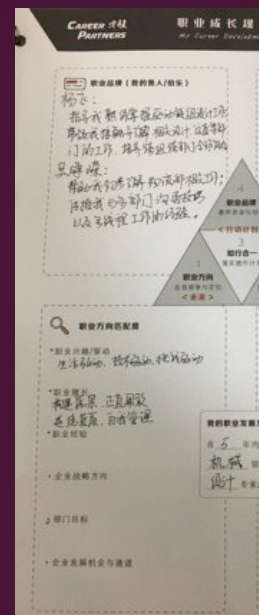
Talent Career Solutions

《引擎©》工作坊

1对1  
职业发展辅导对话



Career Development  
Strategic Planning  
个人职业发展规划日志

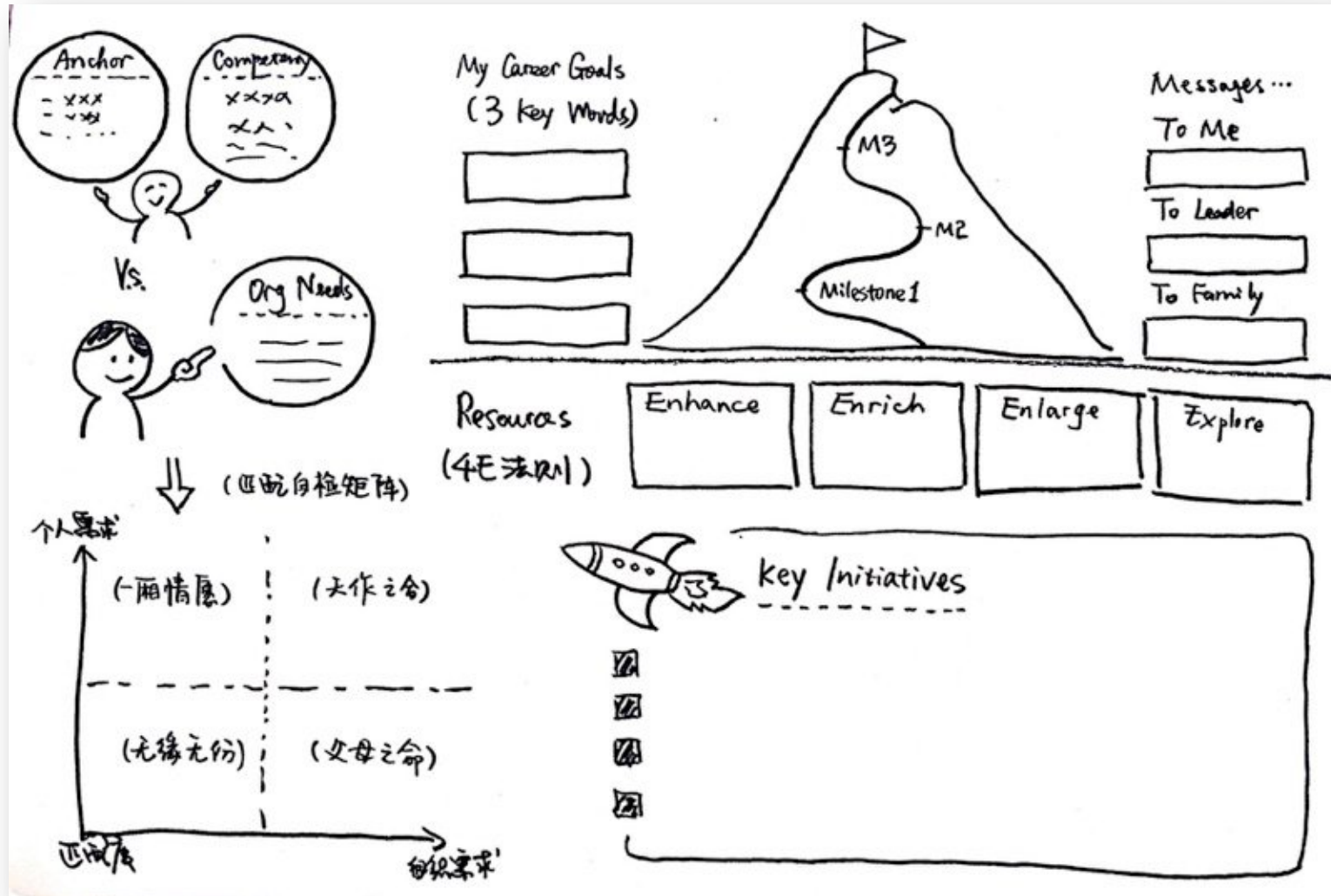


CAREER 才程  
PARTNERS



# 员工端 Talent Side: 个人职业发展策略

## Personal Career Development Strategic Plan





# 组织职业发展系统建设的巨大挑战

缺乏系统设计，  
想一点做一点

59%

管理者的职业  
发展辅导意识  
和能力有限

52%

员工职业发展  
需求强烈，但  
方法薄弱

50%

员工缺乏自我  
发展的主动性

48%

HR专家的  
职业发展辅  
导专业度有  
待提升

38%

公司高层  
不够重视

37%

职业发  
展路  
径或  
框架  
无法  
落地

21%

\*此题为多选题

\*数据来源：Career Partners 2016-2019 数据样本 Base: N=~1800



# 来自员工的职业发展需求

\*此题为多选题，由辅导个案填写。

## 1. 目标障碍

48%

- 对于如何探索工作兴趣缺乏意识，对自身能力优势和短板认知较弱
- 对组织，个人发展方向模糊或未能与时俱进

## 3. 行动障碍

32%

- 不知道如何做目标设定，行动计划
- 个人承诺度偏低，缺乏自信和勇气

## 2. 关系（支持）障碍

43%

- 职业发展中的自我与他人期望无法匹配
- 不知道如何动员支持，寻找资源

\*数据来源：Career Partners 2016-2019 真实1对1职业发展辅导个案 Base: N~1800

# 人才解决方案

## Talent Career Solutions

### 《引擎©》工作坊

### 1对1 职业发展辅导对话

-114 中国移动 18:50 52%

<返回 【体验报名】 预约你的1对1... >

CAREER 才程 PARTNERS  
1对1 职业发展辅导体验报名

**【特别体验用户说明】**

报名成功后，Career Partners 将根据报名信息为个匹配导师（NCDA认证审核的实习期导师），之后进行3次对话：

- 1) 半小时左右的电话预沟通，了解具体背景和需求；
- 2) 1.5小时辅导，聚焦主要问题，共同探寻解决方案，制定发展计划；
- 3) 1小时辅导，总结行动计划，增强自信和职业方向确定感。

**【个人信息】**  
(所有标记\*都为必填项目)

姓名 (中英文) \*

邮箱 \*

手机号 \*

Talent Career  
Counselling  
Registration  
职业发展咨询申请



Talent Career Profile  
人才职业发展肖像报告



## 职业发展对话

关注在员工的“未来目标”  
并且共同设计发展路线和累积经验

**Performance 绩效向左, Growth 发展向右!**



## 绩效发展对话

关注在过去的“不能达成”  
并且致力于如何改进

# 业务管理者

Empower Business Leader

《灯塔©》工作坊

内部发展导师认证  
*Career Mentor*



Practice with Toolkit & Guide  
辅导指南和工具箱



Career Coaching  
Workshop  
“Lighthouse”  
管理者职业发展  
辅导工作坊

Certified as Career Mentors  
NCDA 认证内部职业发展导师

CAREER 前程  
PARTNERS

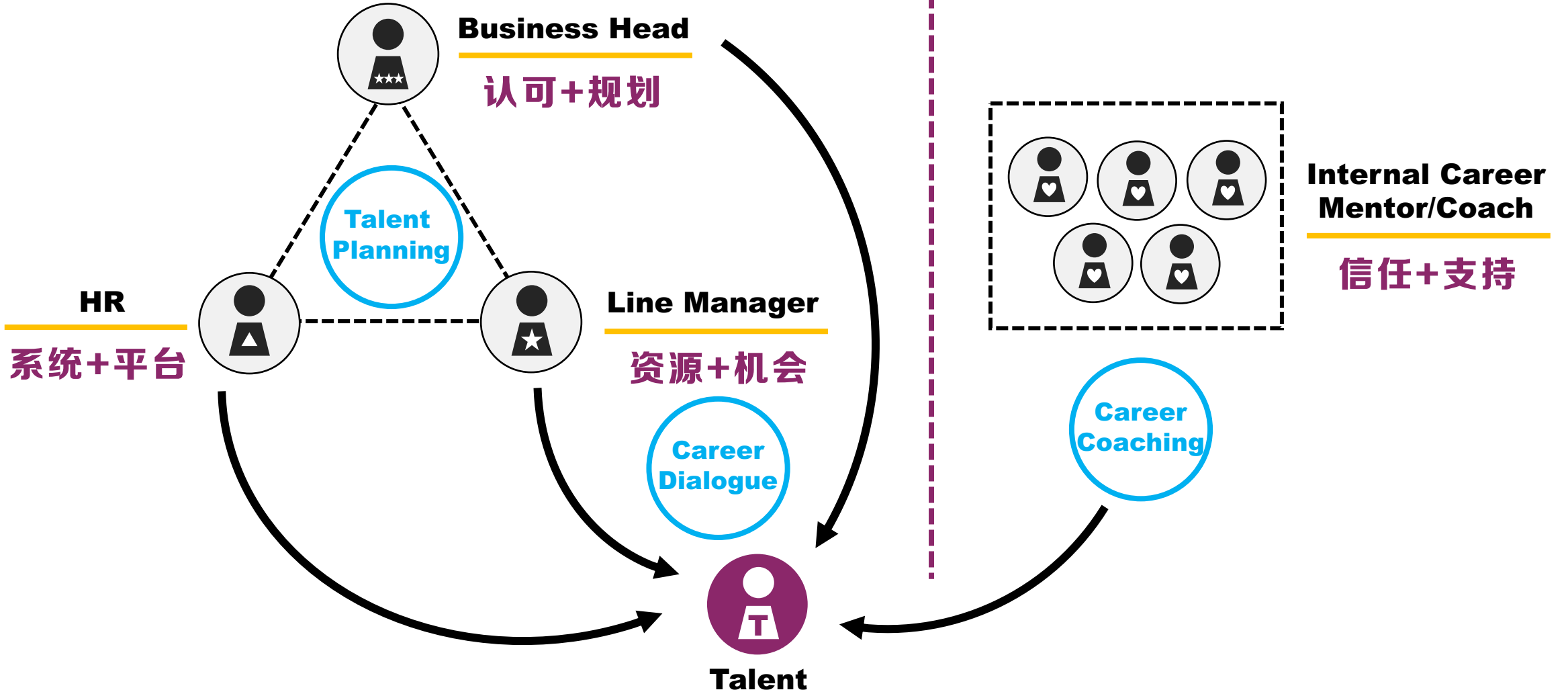


# Talent Oriented Career Development Approach

CAREER 才程  
PARTNERS

## Performance & Promotion

## Career & Growth



# 人力资源专家

## 内部设计者 / 架构师

**NCDA Certification**  
国际职业生涯咨询师

永久免费复盘学习

社会付费/免费个案咨询

300人资深校友群



**NCDA CDP Certification**  
国际职业生涯咨询师认证



**Practice Group Coaching**  
复盘和群体督导

**Personal Branding**  
导师品牌

**Career Coaching**  
职业发展辅导

**CAREER 才程**  
**PARTNERS**



**Complete Process**  
认证学习旅程



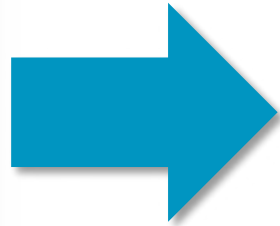
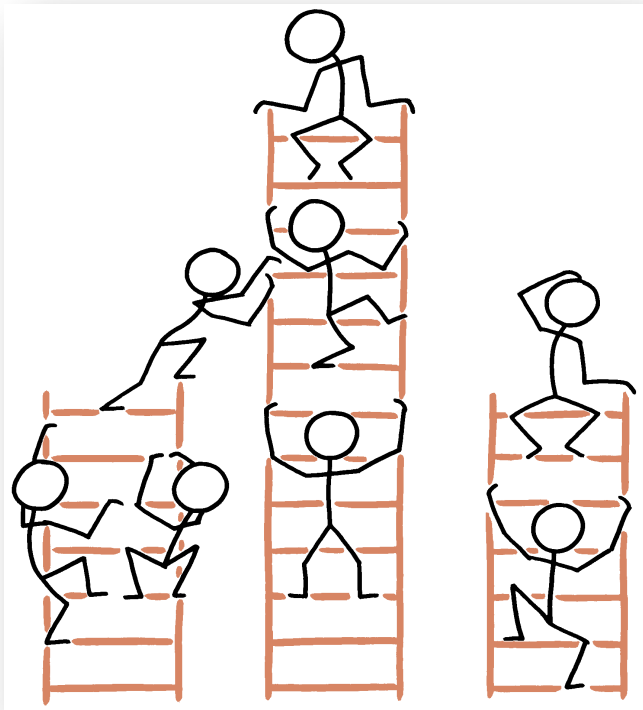
好的, 我昨晚回来自己又缕了一遍, 紧张

简历这周准备 😊😊

昨天真的是如释重负+受益匪浅+确认行动计划, 黄金2小时



# 未来组织—从单一到多元



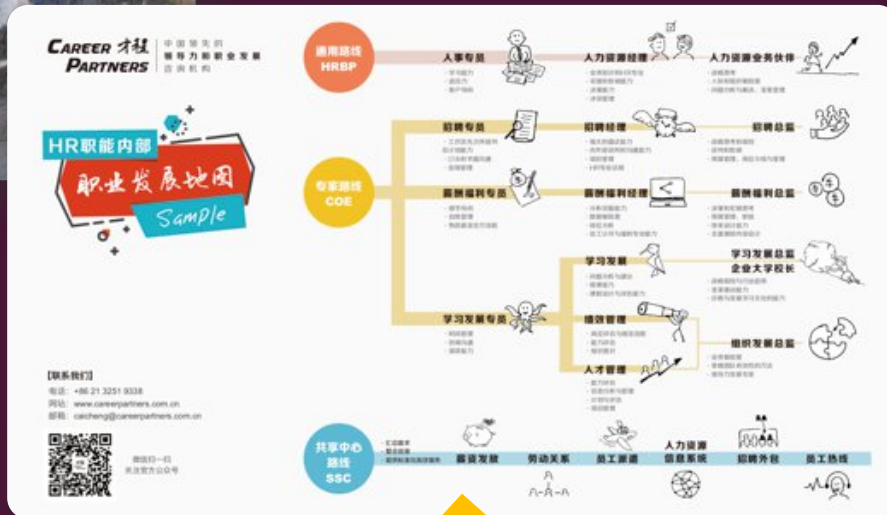
# 人力资源专家

内部设计者 / 架构师

Career Week & Career Map

Onsite Group Sharing  
现场分享会

CAREER 才程  
PARTNERS



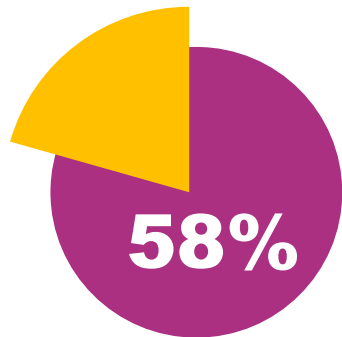
HR Function Career  
Development/Movement Framework  
人力资源职能职业发展地图和移动路径



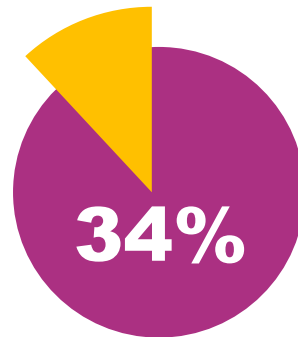
# 面向未来，组织的选择？

CAREER 才程  
PARTNERS

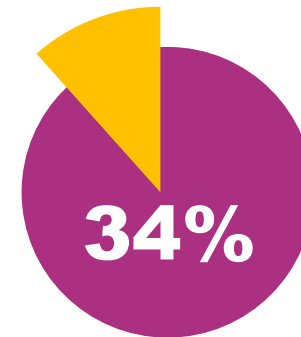
针对重要的潜力  
员工，开展职业  
发展和挽留对话



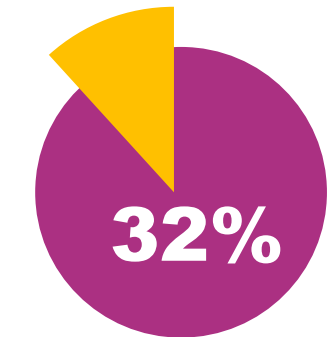
建设内部业务管  
理者的Career  
Mentor 体系



设计内部职业发  
展地图和政策，  
支持内部流动



加强HR团队  
职业发展设计和咨  
询的专业能力



面对充满挑战的未来商业环境，各大组织的首选显然倾向于发展和保留现有的人才，并且近60%组织认为开展职业发展和挽留对话是人才保留的关键。如果希望员工成长，确保发展成为组织与员工之间不断往返的过程，而不是年底的一个惊喜。开展职业发展目标设定和行动支持的对话，以及围绕这个动作进行的能力建设，将成为组织竞争力和雇主品牌的重要部分。

\*数据来源：Career Partners 2016-2019 数据样本 Base: N=~1800



*Career Partners*

才程咨询创始人

**百瑞老师**

**我们一起创造未来**