

最新在麦当劳的职业规划(通用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

在麦当劳的职业规划篇一

摘要：企业青年人才队伍建设的好坏不仅影响着整个人才队伍建设的好坏，更直接关系到该企业未来人才竞争力的强弱，是确保企业发展拥有可持续人才竞争优势的重要因素。而青年员工职业生涯规划管理作为青年人才队伍建设中不可或缺的关键环节和重要手段，可以说对于取得企业青年人才队伍建设的成功，具有举足轻重的作用。分析了企业在青年员工职业生涯规划管理中存在的不足，并对企业如何做好青年员工的职业生涯规划管理提出了建议。

关键词：青年员工；职业生涯规划；人力资源管理

在麦当劳的职业规划篇二

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 and 开发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

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

在麦当劳的职业规划篇三

组织想要稳定员工队伍，就要通过不同的方式让员工能够参与到组织的工作中，让员工能够将个人的发展目标与组织的发展目标结合起来，让员工明确在组织中自己能够实现的目标和未来愿景。为此，组织需要将职工的职业工作生命周期与生物生命周期有效结合起来，有针对性的采取相应的管理措施。生物生命周期指的是人从出生到死亡的时间，也就是人的一生；而职业生涯周期是指人从工作开始，到退休或者更长，这两个周期之间的关系是非常密切的。通常情况下，人的职业生涯周期可以分为早期、中期以及后期三个主要阶段，在不同的时间段，组织的规划和管理任务是有差异的。

在麦当劳的职业规划篇四

1. 导入阶段（早期）

在职业生涯的导入阶段，即早期，组织的主要工作是系统的评估新员工，组织员工进行培训，对其职业生涯规划与管理的相关措施进行完善，让员工能够尽快的度过适应期，顺利开始工作。帮助员工以组织发展目标为基础，树立自身的职业生涯目标。

（1）对新员工进行培训

在职业生涯早期阶段，培训是帮助新员工实现社会化的重要手段。利用新员工培训，可以帮助他们了解组织的各方面的情况、管理体制、薪酬制度等等；帮助新员工更好的掌握组织员工的行为规范、岗位的基本工作方法；帮助他们对企业组织的文化产生认同感，能够从心里针对的接受组织，为组织服务，认识到团队合作的重要性，树立团队意识。在最短的时间内，让员工熟悉组织，对组织产生归属感，进而积极、主动的开始工作，缩短适应新岗位的时间。

（2）为新员工提供挑战性工作，严格要求员工

相关研究表明，工作的挑战性与员工的工作效率有直接的关系，在入职第一年，新员工工作的挑战性越高，其工作效率也越高；工作没有挑战性，员工的工作效率也理想。而员工的上级能够支持、信任员工，对员工充满期望，新员工的工作效率也会很高。所以，新员工的直属上级应该转变思想，不要认为员工刚入职，就放松管理，应该严格要求员工，并在合理的范围内，为新员工安排一些高技能要求、挑战性强的工作，这样员工的工作热情和欲望能够很好的被激发出来。

（3）丰富最初的工作任务

在职业生涯规划中，有很多员工对自身的发展和成就有很高的要求，那么组织可以对其工作任务进行调整，使其最初的工作任务变得丰富。这样的员工对自身有很高的要求，能力也较强，如果现有工作不能满足他们，那么他们可能会跳槽。所以，组织要大胆使用这类员工，为他们分配一些挑战性较强的工作，为其发展提供充足的空间。工作上的挑战性，指的是对员工现有工作能力提出挑战，其职责依靠员工现有的能力是无法完成的，但是如果员工能够发挥自身的主观能动性，挖掘自身的潜能，通过不断的努力是能够完成的，这样的工作对员工的职业生涯发展具有极强的推动作用。

2. 成长阶段（中期）

员工职业生涯的成长阶段，即中期，指的是员工立业直至快要退休的这段时间，大约是30-50岁之间。这段时期，员工在组织中的已经稳定，工作欲望最强、自身的能力也最容易发挥，能够为组织做出很多的贡献，但是这个阶段员工容易发生中年危机。在这个阶段，组织应该尽可能的采取灵活的管理策略，要充分的信任员工，委托员工其才能范围内能够完成的工作，对其工作成绩要予以充分的肯定，在工作中遇到的问题，组织要尽可能的帮助解决；组织这类员工进行专业

培训，进一步提升其专业能力，以及综合素质，为其职业生涯发展提供助力。

（1）帮助员工形成职业自我概念

在这个时期中，员工经过一段时间的发展之后，会进入瓶颈期，职位也很难发生变动，员工会因此而觉得挫败，对自己进入组织时树立的职业理想开始产生怀疑。这个时候，组织要帮助员工树立新的职业自我，找到自身在职业生涯中新的理想和目标。组织要给员工充分的福利，让他们深入探讨自己的职业生涯，并为员工提供职业相关的信息，另外，还要为员工提供参加培训班、交流会的机会，让员工能够短时间内适应职业的变化。

（2）合理设计双重的职业发展通道

企业组织想要高效管理员工的职业生涯，就必须科学地设置和调整组织的职位结构，为了员工的成长，建立职业发展通道。通过对国外、国内的一些组织进行调查，发现组织设置的职业通道主要有三种模式：即单通道模式、双通道模式和多通道模式。目前，国内组织的员工主要有两种类型，即专业技术性员工、管理型员工。所以，组织在设置职业发展通道的时候，要从员工的类型出发，合理设计双重的职业发展通道，这样员工的对职业工作的主动性、积极性能够被有效调动起来，其职业发展空间也会增加，对实现员工的自我价值是非常有利的。

（3）引入轮岗制度

在组织内，岗位轮换是推动员工职业发展、为员工创造广阔发展空间的有效手段。大多数情况下，组织员工会努力工作，主要就是希望能够升职、加薪，但是随着组织行政管理层次的减少，组织结构变的紧凑，内部晋升的路线缩短很多，这使得组织的高级职位非常有限，极大的降低员工晋升的机会。

在阶梯式晋升制度无法实现的情况下，组织想要留住人才，最好的办法就是引入轮岗制度，实现组织员工的横向调动。因为，岗位轮换可以说是对员工能力的挑战和锻炼，在不同的工作岗位，员工可以积累更为丰富的工作经验，对其职业生涯发展是非常有利的。对员工来说，轮换到的岗位可能更有吸引力，发展前景可能更好，而这个岗位的工作可能对员工更有挑战性，能够带给员工更新鲜的感受，进而使员工愿意留在这个岗位上继续工作。引入轮岗制度需要注意的是，不同的岗位需要选出一位工作经验丰富的员工作为导师，在其他员工轮到这个岗位的时候，能够为其安排工作，并为其提供相应的指导，确保其在轮岗期间能够有所锻炼和提升。

3. 衰落阶段（后期）

职业生涯的衰落阶段，即后期，指的是员工在组织中工作相当长的时间之后，自身的才能发挥到极限，想要升职几乎没有可能，只能离职到其他组织中寻求更高的职位。针对这一时期的员工，组织要给与平等的对待，要让他们觉得自己对组织还是能有贡献的；相对与其他员工，组织要对这类员工给与更多的爱护和关心，无论是生活上、还是工作上，适时地的对其进行心理疏导，并针对其特长安排合适的工作，鼓舞其士气。

（1）思想工作到位

在进入到职业生涯后期，也就是衰落期，大部分员工都会出现心理失衡、挫折感、挫败感等心理问题，员工的心理不稳定，直接影响到员工的工作效率。针对这一问题，组织应该安排专门的人员为这类员工进行心理疏导，做好思想工作，让他们知道职业生涯发展到最后，退休是必然的事实，应该勇敢的面对和接受。具体来说，组织可以这对老员工退休问题开展专门的咨询活动，让员工正确的认识退休；了解员工在面对退休问题思想上有哪些问题，有针对性的予以解决。让员工在正式退休之前，能够充分的做好思想准备，避免员

工在退休之后，产生失落感、茫然不知所措，或者更严重的心理问题。

（2）退休计划安排到位

由于退休带来的心理问题，如失落感、恐惧感，会因为退休计划的完善、细致而有所减轻，员工能够安心开始退休生活，而为那些长久为自己服务员工安排多样、精彩的退休生活，是组织不可推卸的责任。例如，可以安排退休员工继续学习、继续充实自己；组织退休员工参与集体活动、社会公益活动；发展多种兴趣和爱好等，通过多样化的活动，让退休员工能够交到更多的朋友，能有各种活动充实自己的退休生活，让退休员工的精神文化需要得到满足，保证其身心健康。通过退休计划，让员工感受到，虽然退休，但是组织并没有放弃他们，依然关心他们，退休之后的生活是多彩的、有保障的，这样在退休之前他们才能够安心工作。

（3）做好退休之际的职业工作衔接

在同一时间，组织可能会有一批员工面临退休，很多岗位会出现空缺，这会影响到企业的正常运转。为了保证组织工作的正常进行，组织要做好员工分批退休的计划。要根据员工退休的批次、退休人数、岗位等，提前培养好岗位的接班人，保证在老员工离职之后，有适合的员工能够第一时间接替，不会影响岗位的工作；组织即将退休的老员工与接替岗位的员工度多多进行交流，通过传、帮、带等形式，让接替的员工了解岗位的职责，工作程度、方法等，保证一切工作的顺利进行。

在麦当劳的职业规划篇五

在员工的职业生涯发展过程中，组织占据辅助的位置，为员工提供发展平台，但是主要还是依靠员工自己，员工要对自己的职业生涯做出完善的规划。员工职业发展的重要途径就

是不断学习，通过学习来提升员工的职业能力，实现职业生涯更好发展。对于企业来说，应该在人力资源管理上大做文章，必须持续推进学习型组织的建设。

首先，加强培训体系的建设，设立培训中心，建构短期培训与长期培训相结合的培养体系，通过形式多样的培训活动，为员工提供更多的培训和学习机会，促使员工形成崭新的职业发展理念，不断开拓职业发展的有效方法，增强员工的职业技能，提升员工的学习创新能力，提升员工的内在和外在竞争力。

第二，适当的岗位轮换也能促进员工掌握更多更全面的技能，对于员工来说，机械式的单一长久从事某一岗位的工作，难免会疲劳乏味，有惰性情绪的出现，造成创新思维能力的不足，为了避免这种停滞不前的员工从业状况，可以采取适当的岗位轮换，相对的打破岗位和工种界限，促使人才在企业内部实现自由流动，那么人力资源也能够获得优化配置，使得每名员工都能找到最适合自己的发展的位置，那么员工知识技能水平自然而然的会获得显著提升，组织绩效目标也会更好的达成。

第三，建立知识共享中心。职业发展是需要经验积累，同时需要不断的知识储备，很多员工由于入职时间比较短，所以从经验层面还很有限，需要学习的理论知识与实践技能都很多，为了发挥组织学习的能量，可避免员工走弯路，组织学习应该注重以老带新，通过经验丰富的老员工与新入职员工之间的结对子，促使员工职业快速成长，积累宝贵经验，从结对子中学习知识，这样在企业内部就会形成良好的学习氛围，建构起学习型组织，组织与员工的相互促进和学习不仅有利于员工个人职业生涯的成功还能使组织适应动态环境在竞争中求发展。