**注重职涯规划：打造没有天花板的发展空间**

职业生涯规划是一个人为寻求理想的职业发展途径，有意识的思考而确定的自己期望从事的职业目标，并在此基础上进一步设计未来发展所需的职业知识、技术和能力结构以及不断开发自身潜能的一系列计划的行为和过程。在现代企业人力资源开发和管理中，不能仅把员工的职业生涯局限于本企业之内，必须从知识型员工的需要出发，为他们的职业生涯创造条件，提供方便。员工职业生涯规划主要包括培训提高计划、留人用人计划、职务晋升计划等。因此，企业在为知识型员工制定职业规划时，应将重点放在使他们具备终身就业能力方面，以提高他们在未来社会竞争中的工作能力为目标，使他们从职业生涯规划中看到自己的希望和前景，从人力资本增值的角度达成企业价值最大化，间接的推动企业的大发展。

随着组织发展的扁平化、多元化、信息化、全球化趋势，组织发展趋势对职业生涯规划影响重大，组织在对员工进行职业生涯规划时必须考虑组织所处的发展阶段，这样才能有的放矢地进行员工职业生涯规划，以保证组织未来人才的需要，并能使组织留住优秀人才。

培训是实施职业生涯规划的关键环节，应以一种关怀的态度进行员工培训。培训可针对员工工作中可能遇到的问题进行，增强他们分析问题、解决问题的能力。培训活动应帮助员工既达到为组织盈利的目的，又满足员工自我价值实现的需要。所以，对员工职业生涯发展的关怀，是对员工关怀的关键之点。

员工的需求是多方面、多层次的，同时各企业的情况也不尽相同，因此，实施员工关怀的具体内容、途径也不能一概而论。在实施员工关怀时，应从实际出发，考虑组织的发展周期、规律、阶段、资金实力等一系列相关因素，制定切实可行的多层次关怀互动体系员工关怀需要“对症下药”、管理的最高境界及以“员工”为中心员工关怀需要“对症下药”、管理的最高境界及以“员工”为中心。对此，既不能借故不实施，也不能盲目实施，更不能靠拍脑门，作为权宜之计来抓，而应该订立制度，将之形成组织行为惯生。

总之，员工关怀是一个多因素、多层次的系统工程。只有从实际出发，创造性地运用各种实施策略，才能使之起到“润滑剂”的作用，收到预期的效果，达到增强员工归属感和满意度，形成组织文化核心阶值观的目的。