

任职资格管理培训

培训背景：

- 为什么我们的干部队伍个人专长强、技术高，而还是给人感觉有专业没职业？
- 为什么某些管理人员骨干刻苦多年工作，还是“晋升”无门？更有甚者，越做越迷茫？
- 又为什么企业花了许多的时间和心思，制定了许多制度仍然无法实现人才的公平选与用呢？
- 缺乏任职资格管理及其应用，缺乏职业思维和职业化素养训练！缺乏企业内部职业生涯规划！是主要原因。运用科学的任职资格管理，引导管理者发展职业化，训练管理团队掌握职场职业生涯规划工具方法，正确有效规划自己在企业的职业生涯，是每一个职场人的迫切需求！提升管理团队的职业素养和发展、留住人才更是每一家企业的迫切需要。
- 为此，本课程从企业人才任职资格管理出发和培养训练管理干部职业思维，职业化素养提升，让学员掌握职业生涯规划工具方法切入，结合讲师 20 多年职场经验与感悟传授，以及案例分析，为您和您的管理团队解决内部职业发展与任职资格管理应用给予辅导。

培训目标：

- ◆ 引导管理团队了解和掌握企业任职资格管理体系，并运用任职资格管理引导企业人才实现职业化发展；
- ◆ 正确认识职业化的理念，全面认知职业化的工作心态，职业化的工作意识、职业化的工作道德和学习如何提升修炼，及融入企业价值观，实现提高职业思维和职业化素养；
- ◆ 正确认知个人职业生涯与企业文化、企业发展的关系与作用，感悟“自我”，了解企业职业发展通道；
- ◆ 学会运用“SWOT”等工具方法分析个人的优缺点，并与企业“用人的理念”和“人才观、人才标准”，尤其是对企业“职位任职资格标准”的理解与对照，清晰自己，发现自己；
- ◆ 掌握职业生涯规划的工具方法并学会结合企业发展规划自己的职业发展；
- ◆ 引导管理团队在适应企业需求，发展自己，激励自己，不断自觉提升自己，贡献企业。最终实现企业的发展目标的同时实现管理者个人的发展目标！

课程特色：理论精讲与实例演练结合、个案研讨与互动游戏结合、体验与感悟方式引导，将理论内容与导师的经验感悟全程分享，生动、务实、有趣。

培训对象：企业高中基层管理干部、储备干部。

培训天数：3天(21H)

课程大纲：

上篇：任职资格管理（第一天）

案例：A公司所面临的问题

第一章、任职资格体系的构成

1.1 任职资格

1.2 任职资格体系构成

1.3 任职资格体系建立的步骤

☆互动：

第二章、职业发展通道设计

2.1、职业通道设计

☆案例：

2.2、职业发展通道设计原则

2.3、职业发展通道的应用

☆案例分析：公司如何解决“岗位轮换”的问题

第三章、任职资格标准的设计

3.1、标准设计的基本原则

☆案例分析：如何实现人与岗“匹配”

3.2、标准设计的基本方法

☆讨论：什么才是有效的标准

☆绩效标准设计的难点

☆标准设计的三种基本方法

演练：标准模拟设计

3.3、管理者任职资格标准设计

☆问题分析：标准从哪里开始？

3.4、专业/技术类任职资格标准设计

☆演练：技术类任职资格标准模拟设计

☆案例：任职资格标准设计范例

第四章、资格认证

4.1、企业内部认证与外部资格认证的结合

4.2、资格认证的步骤

4.3、简便有效的资格认证

☆ 案例：资格认证表范例

第五章、任职资格体系的典型应用

5.1、晋升机制设计应用

5.2、职业发展规划设计应用

5.3、教育训练体系设计应用

☆ 案例：用任职资格促进队伍的职业化

☆ 案例：晋升机制设计应用

中篇：职业化理念与职业化素养篇（第二天）

※【引子】：职业现场面面观

第一章：职场与职业概述

1.1. 职场是什么？

1.2 职业是什么？

1.3 职场与职业的关系

※【案例】：特首与卖肉佬

第二章：职场的危机透视

2.1 什么是职场危机？

2.2 企业与职场危机扫描

2.3 职场危机与企业危机的关系

※【启示录、案例】：

第三章：职场人的核心能力要素分析

3.1 职场需要什么？

3.2 从企业核心竞争力到职场人的核心能力塑造需求分析

3.3 职场人的核心能力要素

※【互动讨论】：

第四章：职业化概述

4.1 职业化的涵义及构成

4.2 职业化素养

2.3 职业化形象

2.4 职业化技能

※【案例分享】：

第五章：职业化工作心态、工作意识、

- 5.1 什么是职业化工作心态？
- 5.2 “职场的心态箱子”理论及意义
- 5.3 优秀管理者应有的职业化工作心态
- 5.4 什么是职业意识？
- 5.5 职业意识与事业成功的关系
- 5.6 管理者必备职业意识

※【互动与探讨】：职业意识与心态分析

第六章：职业化工作道德及修炼

- 6.1 职业化工作道德是什么？
- 6.2 职业道德与职业竞争力的关系
- 6.3 管理者必备职业道德：职业操守
- 6.4 职业道德的修养

※【案例分享】：摩托罗拉的报销制度

下篇：贡献企业，发展自我---企业职业生涯规划（第三天）

※【引子】：两张照片的故事

第一章：职业生涯及职业锚分析

- 1.1 职业生涯涵义
- 1.2 职业生涯的特点
- 1.3 职业锚的种类与分析
- 1.4 职业生涯规划的意义

※【互动】：你的职业锚分析

第二章：职业生涯发展阶段划分

- 2.1 职业生涯四阶段划分法
- 2.2 个人职业生涯双阶梯模式
- 2.3 职业发展阶段的不同对职业选择的影响
- 2.4 影响个人职业的主要因素

第三章：企业职业发展通道分析与个人职业发展结合

- 3.1 什么是企业职业通道？

3.2 企业职业通道的模式

3.3 企业职业发展通道的意义及如何与个人职业发展结合

※【案例】：企业员工发展通道模式

第四章：自我现状 SWOT 分析

4.1 职业规划自我现状 SWOT 分析模式

4.2 人生发展的环境条件与成就人生的三大资源分析

4.3 职业生涯规划与企业未来战略的关系分析

※【互动】：个人职业生涯 SWOT 分析

第五章：自我职业生涯规划六步骤

5.1 what are you? (你是谁? ---现状分析)

5.2 What you want? (目标设定)

5.3 What can you do? (个人能力与专长分析)

5.4 What can support you? (设置职业生涯目标和阶段性的转换发展措施)

5.5 What you can be in the end? (发展目标计划确认)

5.6 How can you do? (如何实现个人职业发展和人生价值)

※【互动练习】：

结语：起迈向专业化、职业化，追求卓越化！实现企业价值的同时实现自我人生价值！