

课时：12小时（2天）

研发任职资格与员工成长

前言

企业的每项工作都要从头开始，前人的错误一犯再犯，前人的成功经验没有得到继承。
企业的业务迅速增长，然而可用的管理干部严重缺乏。
企业在选拔人才工作中，没有一个客观的标准体系和认证制度。
员工的职业发展通道单一，核心人才的保留和激励机制不到位。
在导入绩效考核后，强化了岗位目标的达成，同时也带来了本位主义、急功近利等现象，团队合作、关注长期业绩和可持续发展的文化无法得到有效执行。

课程特点

- 强烈的业务导向：突出在研发业务的背景下，如何针对性地运用人力资源管理思想、方法和工具，使人力资源管理与研发业务充分结合；
- 独创性的研发任职资格设计方法
- 具体的操作方法和工具：课程涉及的研发绩效管理的方法和工具十分具体，操作性非常强；
- 讲师独特的专业背景：讲师既是产品研发管理专家，也是人力资源管理专家，曾担任企业任职资格小组组长。

课程收获

- 1、通过培训，掌握如何建立各类人员的任职资格标准的方法和认证方法
- 2、通过培训，掌握如何建立工作人员双重晋升机制和长期激励机制的核心内容
- 3、通过培训，掌握管理干部和核心岗位人才加速成长的有效机制
- 4、通过培训，掌握业界领先的人才激励、人才加速成长、领导继任管理方面的成功经验。
- 5、通过培训，掌握如何根据组织中工作人员的任职资格状况有效规划和配置人力资源的方法。
- 6、通过培训，掌握如何通过任职资格管理，有效积累业务方面的成功经验，并在组织内有效传播，快速提升组织能力的有效机制。

课程对象

各类研发人员、各级管理人员、人力资源管理者。

课程大纲

一、 人力资源管理的战略层次——任职资格管理

人力资源管理的战略层次——任职资格管理

国家职业资格管理体系的国际比较——中国、美国、英国、日本等

任职资格管理体系概述——能力+行为+贡献=资格

案例:任职资格管理的成功典范——HW 模式

二、 员工职业发展通道设计

建立员工职业发展通道——双重晋升机制

企业人力资源规划是员工职业发展通道建立的前提

工作角色分析是员工职业发展通道设计的基础

有效沟通是员工职业发展通道管理的核心内容

案例分析:LT 公司职业发展通道设计

三、 任职资格标准与认证方法

1、 任职资格管理从选对人开始——素质标准与认证方法

知识、技能标准与测评方法

素质模型的建立方法

行为事件访谈法——BEI

案例分析:营销人员素质模型

2、 任职资格管理注重行为过程养成——行为标准与认证方法

行为标准的特点

行为标准的两个方面——工作行为与职业素养

行为标准的认证方法——取证、观察、证词

案例分析:管理人员行为认证

3、 任职资格管理以贡献为导向——贡献标准与认证方法

贡献是获得资格的核心条件

贡献的两个方面——专业成果、团队成长

贡献的认证方法——述职

案例分析:微软管理层述职制度分析

四、 基于任职资格的人力资源管理体系

基于任职资格的人才激励机制

基于任职资格的人才培养机制

基于任职资格的人才配置机制

案例分析:项目经理资源池