

《房地产专业岗位任职资格体系构建及人才盘点》

——1-2 天

构建逻辑/学习方法/实战演练

【课程背景】

随着中国经济步入“新常态”，大变革时代，无论是大型企业还是发展中的中小企业，都需要逐步关注自身人才团队的建设，只有塑造统一的任职能力标准，明确各岗位的能力素质要求，才能构建一套系统的人才选拔、晋升、培养模式。因此，企业亟需将对各岗位的能力要求形成具体可见的行为标准要求，导向各级员工找到提升专业能力的路径，为后续能力提升及晋升发展奠定基础。

【课程收益】

- ✓ 深入理解房地产人才管理体系的构建逻辑；
- ✓ 将特定岗位的任职资格进行分级，明晰不同专业能力级别的入级条件；
- ✓ 将岗位任职能力与岗位价值及关键职责进行链接，萃取专业能力关键行为；
- ✓ 为特定岗位专业能力认证提供评价依据；
- ✓ 掌握人才盘点项目的设计思路及实施路径。
- ✓ 获得知名地产人才盘点案例及操作思路

【课程对象】

房地产企业人力资源管理者及业务骨干

【课程提纲】

一、为什么房地产企业要构建专业岗位的任职资格体系

1. 互动：企业职位晋升发展的期望及困惑
2. 时代发展引起的人才发展启示
3. 企业人才选拔及晋升现状
4. 专业岗位任职资格体系价值及关键构成（申报条件+行为标准）
 - 4.1 房地产专业岗位分级
 - 4.2 明确专业岗位分级申报条件核心要素
 - 4.3 专业岗位行为标准基本构成

二、房地产企业价值与责任体系—任职资格体系构建依据

1. 案例：HRD 的苦劳与功劳—采购总监的价值是什么？
2. 组织与人才发展新趋势—从职责到价值

三、梳理房地产企业专业岗位主要职责

1. 基于价值与责任体系，思考 HR 岗位的关键价值
2. 基于价值分析，梳理岗位的关键工作模块

3. 细化专业模块，找到各模块的具体专业要项

成果：《HR 专业岗位关键职责行为要项》

四、房地产专业岗位行为标准分级萃取

1. 将专业行为要项按照工作流程（事前、事中、事后）进行细化分析，形成具体的行为标准；
2. 将梳理后的具体行为标准，根据难易程度实施分级
3. 汇总各专业岗位各认证级别的行为标准

五、从企业组织盘点到人才盘点

1. 企业为什么要做盘点
2. 企业组织盘点 VS 人才盘点
3. 企业人才管理体系构建逻辑

案例：某知名集团人才盘点项目案例解读

六、基于组织能力房地产人才盘点模型及标准构建

1. 基于企业现状的人才盘点模型构建

案例：GE 九宫格模型

案例：某企业人才盘点十二宫模型

2. 基于企业发展战略的组织能力解读

3.构建企业人才发展的双通道

4.组织能力落地转化为人才标准的“两大抓手”

4.1 任职资格与胜任力模型的应用现状分析

4.2 案例：华为核心人才管理解析

4.3“双通道”匹配的“双抓手”

七、解读人才盘点运营体系

1.影响人才盘点运营的三大因素

2.人才盘点 4 种操作模式

3.人才盘点角色设定

4.人才盘点操作流程及注意事项

成果：《各专业岗位行为标准分级》

八、各专业岗位分级申报条件梳理

1. 锁定入级硬件条件关键项，比如学历、工作年限、专业经验要求、绩效成绩、

知识技能等方面

2. 团队集思广益确定各级入级申报条件的具体内容

成果：《岗位分级标准及入级申报条件》

九、基于现状的房地产人才盘点体系构建

1. 基于企业现状的人才盘点模型构建

2. 案例：GE 九宫格模型

3. 案例：某企业人才盘点十二宫格

七、企业人才盘点准备及实施

1. 企业人才盘点角色设定

2. 企业专业岗位任职资格认证实施流程

3. 各专业岗位如何做好认证前的准备工作

4. 各专业岗位如何保证认证环节的完美呈现

成果：《人才盘点实施认证材料》