

《任职资格管理与职业发展通道设计》落地工作坊

课程学员 中高层管理者及 HR 管理人员等

课程规划 2天 (12H) +1H (课后线上辅导)

课程特色 针对学员“课上激动，课后不动”的问题，通过落地训练营三阶段实施，并与专业实操内容相结合，提升课程落地效果！

课程实施阶段：通过前期调研明确需求，开发针对性课程内容；通过课程精细化实施，课堂实战化训练，使学员快速掌握相应工具方法，为后期实践提供指引；

落地实践阶段：结合企业需求及课程内容，企业方与讲师沟通确定课后实践任务，时间约为1个月，企业方组织跟进并与讲师反馈，此阶段可循序开展推进多个主题；

反馈辅导阶段：讲师收阅实践成果后，制定辅导方案及内容，同时确认线上辅导方式及时间，线上辅导时间大约1小时（时间可根据需要定制），讲师根据需求进行针对性辅导和点评，帮助学员加深对课程内容的理解，从而提高学员实战技能水平。

课程目标

- 1、帮助学员解答现代人才管理的困惑，清楚的认识到的任职资格管理对企业人才梯队建设的重大作用和价值；
- 2、了解任职资格管理的理念，明晰任职资格管理的目标与要求，掌握职业发展通道设计要领。
- 3、实操掌握任职资格管理标准设计方法与要求，能够组织改进企业现有任职资格标准；
- 4、清楚任职资格认证管理要求与注意事项，明确任职资格管理在企业人才管理中的应用。

课程大纲

第一章 任职资格管理概况

- 一、现代企业人才管理的挑战与对策
- 二、任职资格管理的目的和内含
- 三、任职资格管理与胜任素质模型的区别与应用
- 四、任职资格管理体系总体框架

第二章 职位管理与职业发展通道设计

- 一、任职资格与职位管理的关系

二、职业发展通道的设计内容与要求

三、工作分析与职位说明书撰写实操要求

1. 工作分析的意义和作用

2. 工作分析的程序与方法

3. 职位说明书编写规范与要求

四、职族、职类的梳理要求

案例分享：职族、职类划分举例

五、职业通道等级设计

案例分析：某公司职业发展通道设计的问题分析

第三章 任职资格标准设计实操

一、任职资格标准设计的基本原则

二、任职资格标准构成和要求

三、任职资格标准能力素质项提炼方法实操

现场实操：某一职类胜任素质项提取与点评

四、基本条件的设计与分级要求

五、基本素质项标准设计与分级实操

现场实操：某一基本素质项标准设计与描述

六、业务能力项标准设计与分级实操

现场实操：某一业务能力项标准设计与描述

案例分享：华为某一职类任职资格标准

第四章 任职资格认证管理

一、任职资格认证的具体操作

1. 任职资格认证的流程及要点

2. 任职资格认证相关注意事项

二、任职资格过程管理及结果运用

1. 任职资格数量的控制与管理

2. 任职资格结果运用

第五章 任职资格管理在人才管理系统中主要应用

一、建立基于任职资格的人才培养体系

1. 任职培训课程地图设计

2. 内部讲师的培养与激励

案例分享：华为基于任职资格的培训体系

- 二、 任职资格管理在招聘选拔中应用
- 三、 基于任职资格的薪酬体系设计
- 四、 任职资格管理的其它应用

格特拉克公司《员工招聘与面试技巧》课程现场

