

基于岗位价值的岗位体系设计

培训背景：

岗位管理是人力资源管理的基础和前提。解决用工身份问题，实现“同工同酬，同岗同薪，同绩同奖”的公平管理体系，都需要优化岗位管理。

岗位管理是一项系统性工程，涉及到岗位梳理、岗位分析、岗位评估和岗位能力模型构建。建立规范的岗位体系，制定清晰的岗位说明书，对各岗位相对价值进行科学评估，建立基于岗位序列的能力素质模型，有助于人才的招聘、培训、人才调配和使用标准的建立，为人力资源的优化配置提供依据，真正实现对人资本的价值管理，提高人力资源管理对企业的贡献度。

本次培训结合各公司以往实施过程中成功案例和存在的问题，讲述实操性的流程、工具和方法，从而指导今后的人力资源管理工作。

培训目的：

- 1、帮助学员了解岗位体系管理、整体性人力资源管理的体系构架，形成岗位管理的系统性思维；
- 2、帮助学员掌握岗位梳理的方法，建立科学的岗位体系；

- 3、帮助学员掌握岗位分析的方法，形成标准化的岗位说明书
- 4、帮助学员掌握定岗定员定编的方法，指导三定方案的制定与实施
- 5、帮助学员掌握岗位价值评估的方法，指导职等职级体系的建立和完善
- 6、帮助学员掌握能力素质模型的构建方法，为招聘和培训、人才测评提供依据。

培训对象：

负责劳动组织管理人员，

培训方法：

教案讲授，案例分析，情景互动，现场演练，专题研讨，问题解答

培训时间：

2天

培训大纲：

第一部分：4P 整体性人力资源管理系统

- 一、 战略性人力资源管理（整体性与一体化）
- 二、 什么是 4P 人力资源管理模式
- 三、 人力资源管理各模块的地位和内在逻辑关系

四、 四位一体管理模式的意义

第二部分：岗位梳理

一、 什么是岗位梳理

二、 岗位族群的划分

三、 岗位体系划分案例介绍

四、 如何定岗

1、 定岗方法

2、 定岗流程

五、 如何定编

1、 定编方法

2、 定编流程

第三部分：岗位分析

一、 岗位分析的要素

二、 岗位分析在组织管理中的作用

三、 岗位分析模型

四、 岗位分析的原则

- 五、 岗位分析需要搜集的信息及其来源
- 六、 岗位说明书的结构与样式
- 七、 岗位描述的内容
- 八、 岗位分析的方法及其案例介绍
- 九、 各种分析方法比较
- 十、 岗位分析的组织与实施

第四部分：岗位评估

- 一、 岗位评估的定义与作用
- 二、 岗位评估的步骤
- 三、 岗位评价的信息收集
- 四、 岗位评估的方法及其优缺点比较
- 五、 美世与海氏 IPE 评估法介绍
- 六、 岗位评估的实施操作
 - 1、 如何选取典型岗位
 - 2、 如何设计评估要素
 - 3、 如何设计要素权重
 - 4、 如何确定点幅

- 5、 如何确定评估专家
- 6、 如何组织评估实施
- 7、 如何进行岗位并靠
- 8、 如何确定职等职级

第五部分：能力素质模型构建

- 一、 国内对能力素质模型构建的方案举例
- 二、 能力素质模型与岗位胜任力
- 三、 能力模型的构建方法
- 四、 素质模型的构建方法
- 五、 能力模型和素质模型在人力资源管理中的应用
- 六、 能力素质测评体系的构建方法
- 七、 能力素质认证方法