

员工职业发展培训大纲

【课程背景】

过去，管理人才和技术人才只有单向通道，无法充分发挥两类人才优势，影响了技术人才的积极性。新制度的推出，将缓解“千军万马挤职务独木桥”的矛盾，通过岗位分类、序列划分、任职资格及晋级条件明确，不同类型、特质职工的成长通道和职业发展空间将得到进一步拓宽。

国企改革三年行动实施以来，国有企业全面深化三项制度改革，聚焦干部队伍建设、薪酬分配体系、人才培养机制等一系列改革举措，逐步深化落实各项具体举措，激发可持续发展动能，并积极探索建立、拓宽、畅通员工成长成才通道和职业发展空间，铺就员工发展“新跑道”。

国有企业将进一步探索激发全体职工主动性、积极性和创造性的方式方法，用好用活各类优秀人才，推动实现职工个人成长与公司健康发展的双赢格局。

【课程收益】

- 1、了解国有企业员工职业发展的政策文件；
- 2、学会国有企业员工职业发展内容；
- 3、国有企业组员工职业发展的“管理、专业”双通道；
- 4、实施国有企业员工职业发展通道划分、层级设计、任职要求等；
- 5、国有企业员工职业发展的优秀咨询案例。

【课程特色】

- 1、实战经验丰富、理论与实际结合，内容实战、实用、实效；
- 2、神采飞扬、声情并茂、激情四射、深入浅出、形式生动、内涵深刻；
- 3、实战型解答、以真实案例说明实际问题；
- 4、观点新颖，论述精辟，学术前沿、传道授业、授人以渔；

【课程形式】 主题讲授、互动演练、案例分析、实操练习、多媒体教学。

【课程对象】 国有企业中高层管理者、国有企业人力资源从业者。

【课程时间】 0.5-1 天。

【课程大纲】

一、 职业发展体系设计概述

1. 国有企业员工职业发展政策解读
 2. 员工职业发展体系设计目的
 3. 员工职业发展体系作用
 4. 员工职业发展体系存在的问题
 5. 员工职业发展体系设计要点
- 二、 员工职业发展通道设计
1. 建立“管理、技术”双通道
 2. 职位序列的划分
 3. 员工晋升层级设计
 4. 员工职业发展地图
 5. 高职级职数设计
- 三、 任职资格标准设计
1. 任职资格标准框架体系
 2. 职级角色定义
 3. 任职资格标准-硬条件
 4. 任职资格标准-软要求
 5. 任职资格标准赋分
 6. 现有人员晋升测算
 7. 员工晋升“积分制”
- 四、 任职资格认证及纵向晋升、横向交流机制
1. 任职资格认证评价机制
 2. 员工职业发展“纵向”晋升机制
 3. 员工职业发展“横向”交流机制
 4. 员工晋升与薪酬调整等联动机制
- 五、 员工职业发展咨询案例分享
1. 某央企员工职业发展咨询案例
 2. 某地方国企员工职业发展咨询案例