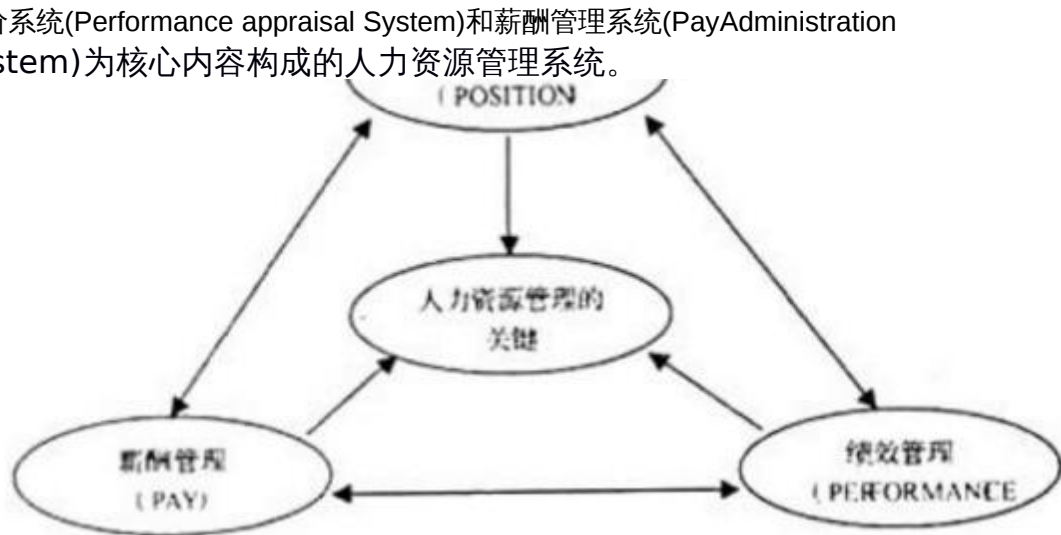


## 岗位管理三部曲：岗位分析、定岗定编、岗位评估

### 课程背景

- ◇ 所谓人力资源 3P 模型，即由职位评价系统(Position evaluation system)、绩效评价系统(Performance appraisal System)和薪酬管理系统(Pay Administration system)为核心内容构成的人力资源管理系统。



职位评价系统、绩效评价系统与薪酬管理系统三者是有机联系的整体。他们三者的有机联系，可以充分体现公正、合理、科学竞争的原则，强调个人努力与团结协作的统一性，工作报酬和工作奖惩的统一性，员工个人命运与公司命运一体化，不强调资历而看重现实的工作表现，定量评价与定性分析相结合，业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是人事决策的客观依据，待遇奖惩是考核的结果。以此构成一个完整清晰易于操作的人力资源管理系统。

- ◇ 基于对 3P 人力资源管理的理解和人力资源实践经验总结，分别针对 3P 所涉及的内容开发了“三件套”课程，本次课程为岗位管理三部曲：岗位分析、定岗定编、岗位评估。

- 
- ❖ 岗位管理是人力资源管理的基础，但在实践中很多 hr 会忽视这个工作，过于追求新概念，对岗位管理的基本方法和技巧不求甚解，使人力资源管理变成了无源之水无本之木。

### 培训对象

- ❖ 人力资源管理部门的管理者、从业者；
- ❖ 企业、组织所有后备管理人才、培养对象及储备干部；

### 授课风格

- ❖ 注重实战落地：从实践中来到实践中去，以解决问题为最终目的；
- ❖ 注重技能操作：以学员掌握方法、技巧为授课方向，上午学，下午回去用；
- ❖ 注重课堂呈现：授课形式多样，风趣幽默，听课与练习相结合，学员吸收快；
- ❖ 注重课件质量：精心总结、图文并茂，适时更新，确保授课质量；
- ❖ 注重课后辅导：用咨询式服务替学员解决具体运用中的问题和困惑。

### 课程特点

- ❖ 实用性：以问题为导向而非以理论为导向，针对从业者管理中遇到的难点和重点展开剖析，确保其所学能直接用于现实的管理操作；
- ❖ 启发性：不仅分享极具操作价值的工具，更注重启发管理思维；
- ❖ 针对性：可以根据课前客户提供的资讯，在讲授过程中进行分析和点评；
- ❖ 系统性：全面、细致地讲解岗位管理的三个重要内容，为 HR 管理打下基础。

### 课程大纲：

前言：测测你们公司的岗位管理水平

---

## 一、 工作分析

- 1、工作分析的基本概念
- 2、工作分析的工具方法
- 3、岗位职责提炼技巧
- 4、 岗位说明书的编写方法 4.1  
    岗位说明书的编写要求  
    4.2 岗位说明书的实战演练

## 二、 定岗定编

- 1、定岗定编的全局性
- 2、定岗的操作方法 工  
    作步骤  
    现状分析与优化
- 3、定编的操作方法  
    3.1 宏观预测技巧  
    3.2 微观定编方法 常  
    用的定编方法 职能  
    人员定编方法 3.3 定  
    岗定编案例  
    某科技公司人员定岗定编整体方案

## 三、 岗位评估

- 1、 岗位评估概述
- 2、 岗位评估工具介绍

2.1 岗位评估的主要方法  
2.2 三种典型工具介绍

海氏评估法

美世评估法

翰威特评估法

2.3 岗位评估的组织实施  
评估的基本流程

评估工具的选取

评估过程的注意事项

2.4 岗位评估实战演练