

《人岗匹配，提效降损》项目介绍

企业用人责任动力法则：员工岗位不增值，企业部门就增员！

独家课程(与浙江培协、求是科学院共同研发)

责任教练：叶子群

一、项目背景

1、疫情新常态下，市场快速变化，企业亟待转型，降本增效是每个企业的必修课，人才管理方面，企业面临的难题是：本要如何降，效该如何增？

2、老业务逐渐疲软，新业务形态出现，业务管理者面临的难题是：老岗位该如何适应新要求？新岗位该如何快速产出高绩效？对的人在哪里，又该如何高效识别？

3、公司业务急剧变化，人力资源必须紧步跟上，HR 和部门负责人们面临的难题是：关键岗位该如何设置？岗位胜任力发生了哪些变化？如何匹配对的人做对的事儿？

4、企业内部不断发生变化，职业环境不稳定性增加，每个职场人面临的难题是：如何精准调整定位，使自己具备适应变化的能力，持续保持职业竞争力？

要解决以上问题，“人岗匹配”是费力最小、价值最大的解决方案，只有人岗匹配，才能降低招聘成本、提高招聘效率、提升员工留存率、充分发挥人才价值，以点带面，实现企业、部门、岗位、人才四方共赢。

二、培养对象

企业讲师、责任教练、HR、团队管理者、业务骨干、企业老板等有意提升岗位能力和组织人效的个人和团队。

三、项目时间

集中训练学习 2 天+训后辅导一个月。

四、项目方式

情景演绎+理论引导+团队共创+案例分析+实操练习+责任测评+成果输出+跟踪辅导

五、项目价值

- 1、**降本**：根据组织发展的不同阶段，项目或任务的需求，精准匹配人才，极大地降低企业招聘成本（时间成本、经济成本、人力成本等）；
- 2、**增效**：从责任动力体系角度，增强人岗匹配认知，提升人岗匹配能力，提高组织人效；
- 3、**个人竞争力**：随着行业的发展与组织的创新，不断提升岗位匹配能力，让个人快速适应岗位，超越岗位，打造个人核心竞争力；
- 4、**企业竞争力**：岗位不断随着组织的发展而进化，让组织处于高能效状态，让企业持续保持竞争力。

六、项目亮点

- 1、免费为学员进行企业人才责任动力**测评**，并输出测评结果分析报告；
- 2、**权威**责任动力学版权课程，由资深责任教练提供落地、实战、实效的企业责任动力体系；
- 3、**趣味性**强，学员参与度高，在玩中学，学中练，练中悟，悟中做；
- 4、课程**灵活性**高，在课程目标的大框架下，引导学员自主学习，共创结果；
- 5、目标性强，课程紧扣培训目标展开，直击痛点，层层递进；
- 6、课堂学习结束后，责任教练导师采用线上督导等方式，跟踪落地效果。

七、项目大纲

导入：

1. 你怎么理解人岗匹配？
2. 对企业来说，人岗匹配最大的价值是什么？

第一节：组织人效：是企业发展之本

- 一、人效已成为当下企业的热词
- 二、企业变革：从“以量取胜”到“以效取胜”
- 三、组织人效：组织能力的关键衡量指标
- 四、知己知彼：清楚我们企业的人效水平状况
- 五、岗位危机：新业态下低人效带来的挑战

六、人效核心要素：领导力、人岗匹配（42.6%）、目标

结论：人岗匹配，是提高人效的重要支柱之一

头脑风暴：人效提升的实践路径有哪些？

第二节：岗位优化：助力企业人效提升

导入：从古典名著看人岗匹配（西游、水浒、三国）

一、岗位价值：源于战略

1、案例分析

- ◇ 故事：从守大桥大叔，看岗位价值
- ◇ 案例：从卖油条到食品集团，看岗位发展

2、岗位是组织的最小单位

二、岗位竞争力：源于持续进化

1、头脑风暴：十年前&十年后看岗位变化

2、灵魂三问：

- ◇ 一问组织价值：我们的企业能创造什么价值？如果我们的企业没有了，干掉我们的会是谁？
- ◇ 二问岗位价值：我这个岗位主要职责是什么？领导对这个岗位的要求是什么？如果升级，我的岗位继任者需要具备什么能力？
- ◇ 三问个人价值：用三个词语描述一下我的职业竞争力；如果我去应聘，老板会拒绝我的三个理由是什么？如果我这个部门需要砍掉1个人，会是我吗？为什么？如果将我换到头部企业的同类岗位，对我有什么新的要求？

3、案例：听话照做的大老张是怎样“死”的？

小结：岗位匹配是动态发展而非静态不变的。

三、岗位责任：重塑岗位价值

课堂练习：我的岗位职责说明书

四、组织责任：必备的三个责任动力思维

1、责任矩阵思维：不可忽略的四种责任

- ◇ 场景1：《谁该负责任？》
- ◇ 责任管理的三大难题
- ◇ 通过四件事理清责任
- ◇ 管理好责任边界

2、责任量化思维：岗位责任皆可数字化评价

- ◇ 场景2：《甩锅给“责任心”》
- ◇ 不想做怎么办？角色责任量化管理
- ◇ 做不好怎么办？能力责任量化管理
- ◇ 不想配合怎么办？义务责任量化管理
- ◇ 私心太重怎么办？原因责任量化管理
- ◇ 责任高低阶管理
- ◇ 理性责任拿结果的原理

3、责任XY思维：X思维激发岗位责任动力

- ◇ 场景3：《95后的职场故事》
- ◇ 驱动力与约束力

- ◇ 责任驱动力 X 思维
- ◇ 责任约束力 Y 思维

五、输出：责任矩阵模型

六、个人责任性格自察

第三节：人岗匹配：提升岗位核心能力

案例练习：《提高客户满意度 workflow》主要岗位分析

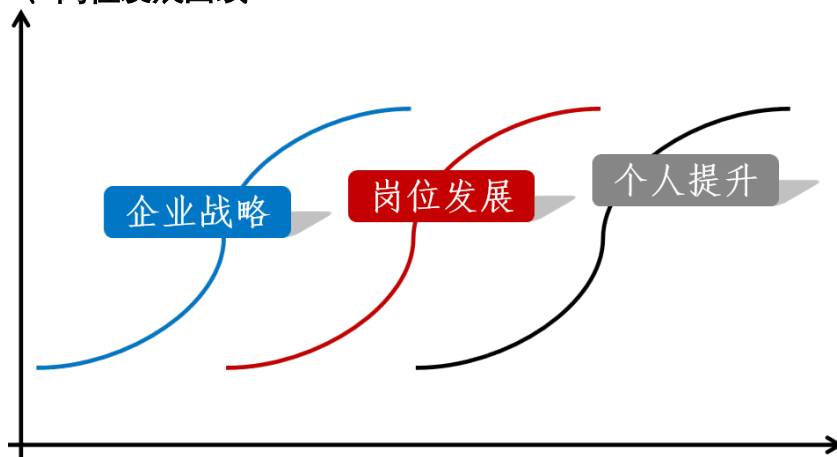
- 1、理念落地：人岗匹配是一项技术
- 2、方法落地：人岗匹配的三个维度
 - ◇ 组织匹配：看价值观
 - ◇ 岗位匹配：看知识能力
 - ◇ 岗位发展：看责任动力特征
 - ◇ 现场演练：责任动力特征应用
- 5、岗位共创：企业六类岗位责任动力特征梳理与分析
- 4、责任测评：个人责任优势测评与分析（责任行为风格）
- 5、反向分析：人岗不匹配给企业、团队和个人带来的挑战是什么？
- 6、模拟练习：高责任绩效岗位的情景练习（人岗匹配与不匹配的对比演绎）
- 7、成果输出：我的岗位提升计划

第四节：责任进化：打造个人持续竞争力

- 1、现场实战：企业人岗匹配度现状分析
- 2、责任工具：企业人才责任动力分布九宫格
- 3、落地练习：五步提升岗位胜任力
 - ◇ 第1步：目标与路径
 - ◇ 第2步：策略与方法
 - ◇ 第3步：能力匹配-学习地图
 - ◇ 第4步：行动计划-结果意识
 - ◇ 第5步：资源支持



4、岗位发展曲线



5、成果输出：

- ◇ 《我的岗位发展计划书》
- ◇ 《IDP 个人发展计划书》

6、岗位成果预测：指标-数据化；提升-场景化

7、小结：责任进化七步曲

课程总结：