

人力资源知识之任职资格如何牵引文化生根人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/539/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_539244.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/539/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_539244.htm)

任职资格管理是整个企业管理基础平台，它是文化生根的土壤，通过不同职位知识、技能、价值观、行为准则、成果贡献要求的个性化设计，能使公司文化转化为员工的行为。是真正实现企业文化从“墙”上到“地”上的有效管理技术。首先，任职资格管理本身代表着一种文化。

一、绩效导向。整个任职资格管理的内容分为三个部分：投入（通过知识、技能的投入）、过程（在工作中的行为表现）、产出（在工作中的成果）。工作产出是任职资格管理的落脚点。工作产出包括三部分：本职位的业绩、人员的培养、文化的传播。通过对任职者资格等级的认证，/百考试题/收集/ 确保任职者在工作中只有产生上述三方面的成果，才有可能获得相应的资格。因此，任职资格管理的核心是指向任职者的绩效，这种绩效更多是一种对长期绩效的关注，如：人员的培养、文化的传播对组织绩效是一种长期贡献。

二、关注细节。任职资格管理中对行为的要求是精准度非常的高，可以说是每一步骤都有严格的要求。它是把优秀绩效员工的标准化细节行为进行了固化，并在此基础上不断的完善，以此作为行为的尺子，去量度同一职位的所有员工，以此来促使整个职位所有员工的都关注细节。如：在某知名公司行政接人员的任职资格的迎宾行为模块中，下列事项要求考虑到：A、客人是否需要鲜花（部分海外客户）迎接；B、客人是否需要打欢迎牌（重要客人、特殊客人的欢迎牌可单独制作）；C、迎接客人是否需要摄影、

拍照；D、客人是否需要使用机场贵宾厅。从上述的行为模块可经看出：任职资格的职业化行为都是非常注重每一个细节。关注细节是职业化行为的一个衡量标准。

### 三、标杆管理

任职资格的开发过程是首先选取职位上的标兵，从标兵的特征中挖掘职位要做到绩效优秀所需的知识、技能、价值观、工作行为，从而形成职位的任职资格标准。因此，任职资格管理实质上是一种标杆管理、榜样管理。在公司没有任职资格体系时，公司鼓励员工向榜样学习，但榜样非常抽象，/百考试题/收集/不知道如何学。有了任职资格系统后，榜样非常具体，一举一动都描述在了职位的任职资格中了，容易学习了。其次，任职资格管理通过选择与公司价值观与文化导向相一致的人进入公司和已入公司的人获得职业发展来确保文化落地生根。在任职资格的管理中，对每一职位都有品质、动机、个性特点的要求，这些要求与公司的企业文化是保持一致的。通过对每一任职者进入、纵向提升、横向流动进行筛选，确保认同符合职位要求的人进入公司或得到发展，从而保证企业的文化得到员工认同。/百考试题/收集/如：某大型跨国公司的企业文化中有一点是要求员工关注客户，善于发现客户的需求。在招聘新员工时，首先让新员工在台上做自我介绍，并且还要介绍一个自己感觉处理最好的一件事。台下应聘人员有的专心聆听，有的交关结耳。等面试完毕后，演讲口才非常好的员工没有被录取，而台下认真听的员工，虽然品才有点差，但是被录取了。原因何在？因为公司的文化是关注客户的需求，认真聆听是关注别人的一种行为体现。习惯于关注别人的人，才善于关注客户。总之，任职资格管理系统是企业文化落地的平台，不同的企业文化

决定着不同的任职资格管理体系。任职资格管理体系承载着公司文化不断沿续、不断发展。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)