

## 1. 경력개발제도 설계

---

### 인재상 정립

- 경영관리에 필요한 부분별 계층별 인재상 정립

### 직원역량 개발방법

- 업무수행능력 개발을 위한 핵심인력 정의 및 역량요건 설정
- 핵심인력 육성을 위한 경력개발제도 및 보직경로 설정

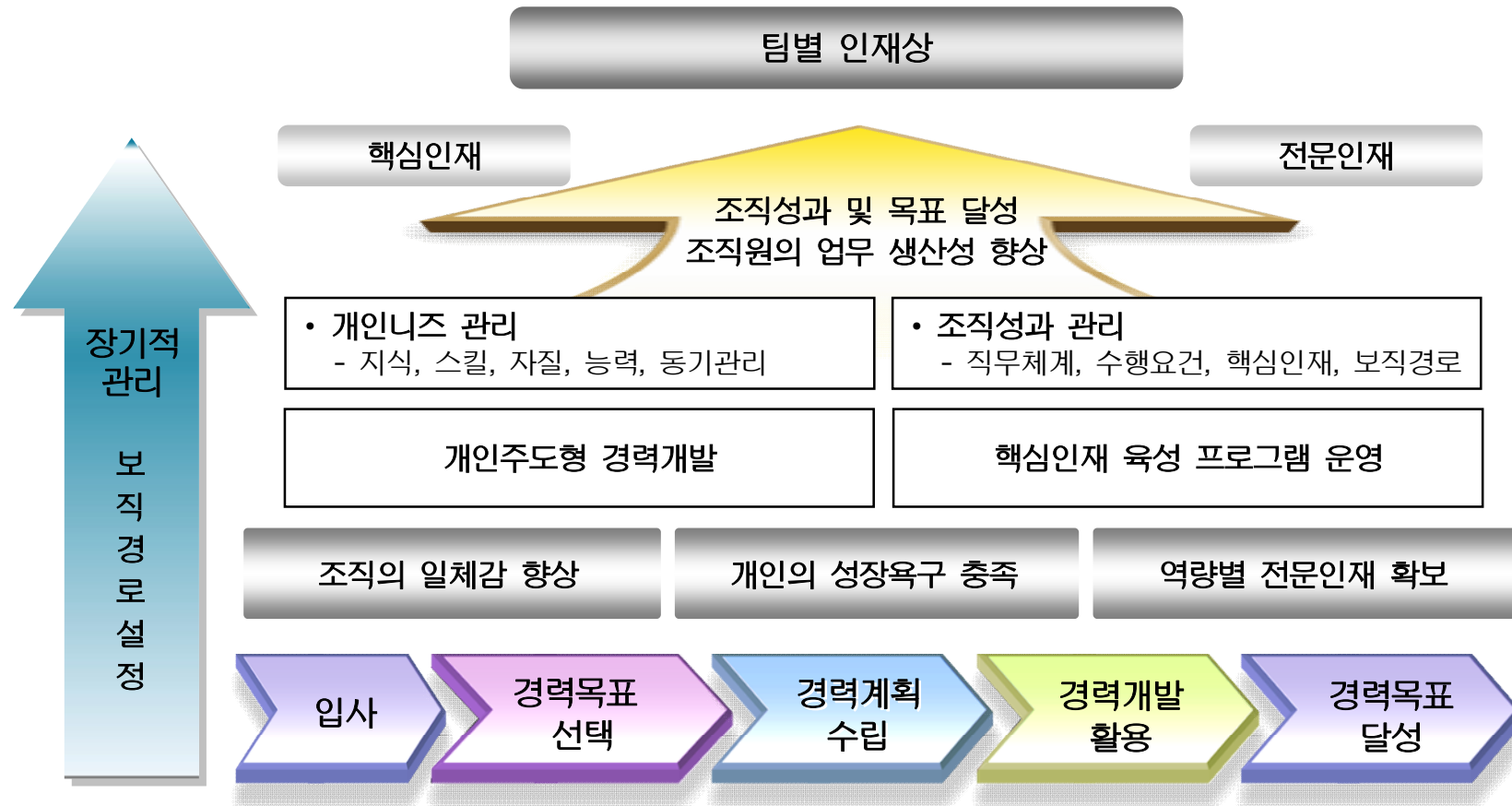
### 표준 경력 모델개발

- 핵심직무 요구 지식, 스킬, 개인적 자질관리 모델 설정
- 핵심인재 육성방법, 직무역량 평가 및 관리기준 설정

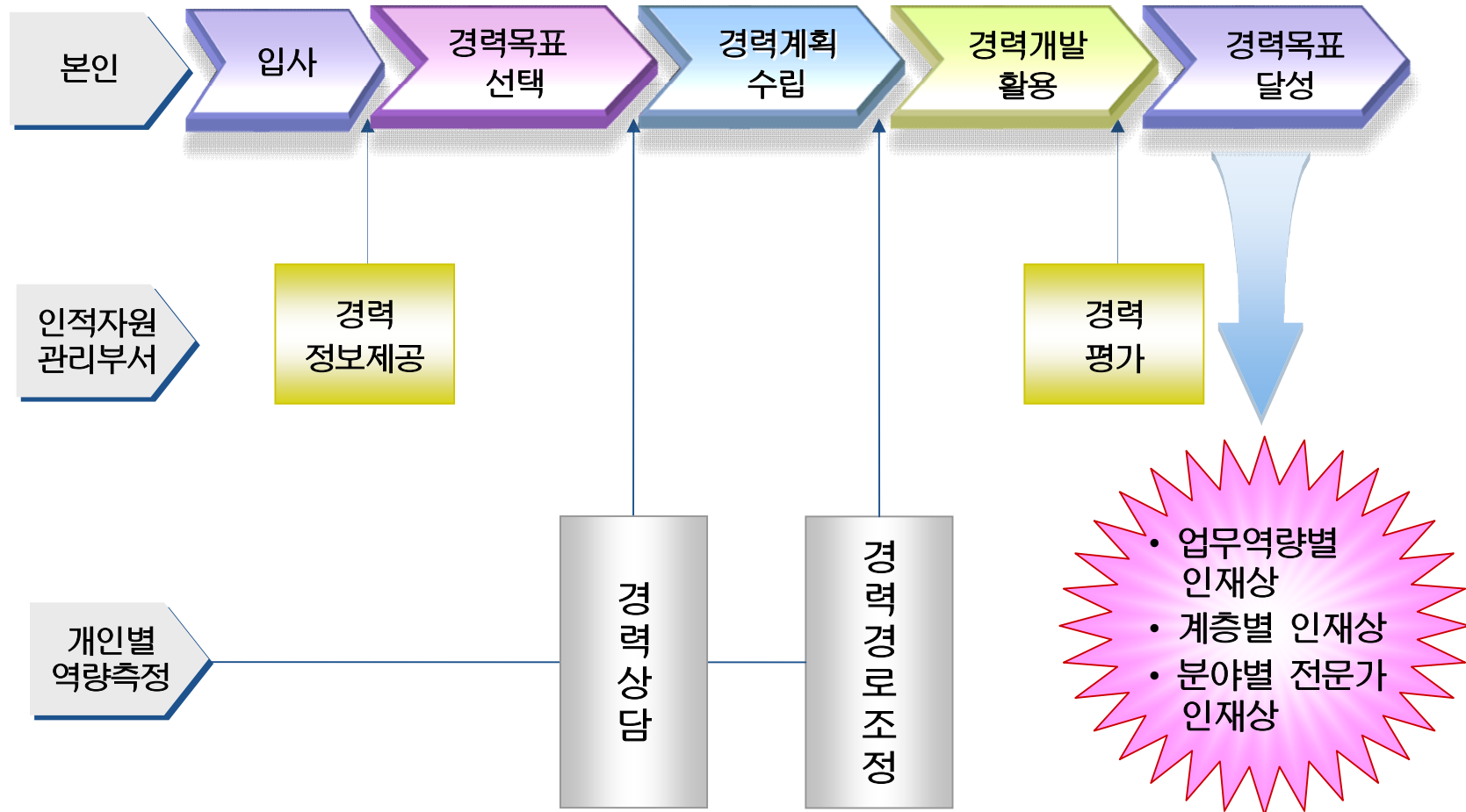
### 핵심인재 관리방안

- 역량 진단 프로그램 및 운영매뉴얼 설정
- 핵심인재 활용방안 및 관리방안 수립

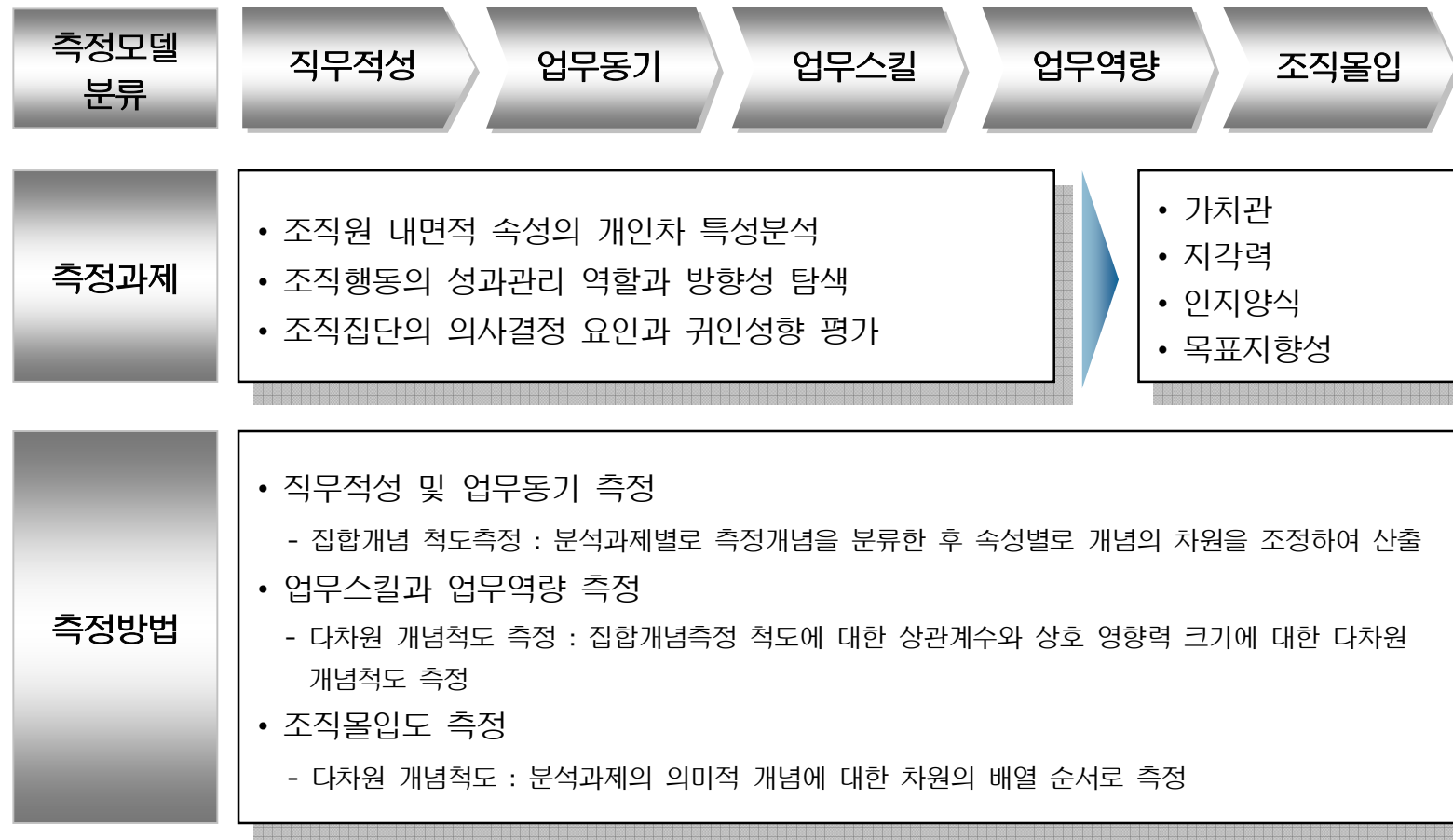
## 2. 표준 CDP 모델 설정



### 3. 직무별 표준 경력관리 모델 설계



## 4. 개인별 역량측정도구 개발



## 5. 경력관리기준 설정

### ■ 경력개발유형

CDP 유형	직무순환관리 방법
T형(▽형)	• 하위직급에서는 Rotation없이 전문화하고, 상위직급에서 폭넓은 Rotation을 통해 넓은 시야를 갖게 함
⊥형(△형)	• 하위직급에서의 폭 넓은 Rotation을 통해 많은 직무를 경험하게 하고 상위직급에서 전문화함
I형(ㄷ형)	• 상·하위 직급에서 어느 정도 Rotation을 실시하고, 중간직급에서 전문화함
↑형	• 채용이래로 전문분야만 종사하고 Rotation은 없음



## 6. 자기학습체계 설정

