

# 《企业关键人才的招募选拔、留用与管理体系建设》

## 【课程对象】

企业总经理、人力资源总监、人力资源经理、部门经理、招聘经理、薪酬绩效经理、福利经理、员工关系经理等、企业各层级面试官、MBA 班学员。

## 【课程收益】

- 使学员掌握如何识别企业关键人才，并对之建立一套管理体系；
- 使学员了解关键人才的科学甄选与选拔艺术，及时准确发现，实行有效使用和管理；
- 通过案例分析，使学员掌握关键人才管理中的各种误区及解决措施；
- 使学员掌握人力资源部门与关键人才用人部门的有效沟通方法。

## 【课程时长】

1 天 (6 小时/天)

## 【课程老师】

梁占海老师

## 【课程大纲】

### 第一部分 如何识别企业关键人才

#### 一、什么是企业关键人才

具有较高的行业认知度、企业归属感、良好的职业素养；在企业关键岗位，引导并影响着企业经营与管理战略与实施能力的员工。

##### 1、行业认知度

对行业没好感、认知度差的，往往没前途。

##### 2、企业归属感

选择企业就像选择一段婚姻。没归属感，人才就不是你的。

##### 3、职业素养

一个人的职业感，取决于一个人的教育经历、成长背景、职业经历。职业素养，决定职业未来。

##### 4、关键岗位

关键岗位不等于高层岗位。

## 5、引导力和影响力

没有引导力和影响力，就没有附加价值。

## 二、如何识别关键岗位与关键人才

### 1、服务型企业关键人才识别的三种方法

- 根据产品辨别
- 根据流程进行鉴别
- 根据结果进行辨别

### 2、创新型企业关键人才识别的三种方法

- 观念
- 思维
- 结果

### 3、案例实战：如何识别某企业的关键性岗位

### 4、关键人才的能力素质模型建设

### 5、关键人才面试与能力测评要素

## 第二部分 关键人才管理与发展体系

### 一、人才库建设体系

#### 1、哪些企业需要有人才库

#### 2、企业人才库如何发挥体系价值

#### 3、人才库的建立与后备人才梯队建设

#### 4、人才库的不断完善

#### 5、案例分析：国美电器的人才库建设。

### 二、导师激励制度与发展体系

#### 1、哪些企业需要建立导师激励制度？

#### 2、哪些人员需要导师？

#### 3、如何筛选导师？

#### 4、如何发挥导师价值？

#### 5、如何评价导师？

### 三、基于能力素质模型的关键人才培养体系与测评体系

#### 1、能力素质模型

#### 2、关键人才培养体系建立

- 3、关键人才测评体系建立
- 4、关键人才培训与领导力素质模型建立
- 5、发挥企业商学院价值

案例分析：国内著名商学院价值分析

#### 四、案例分享：某知名集团公司关键人才培训课程体系

### 第三部分 关键人才的激励体系

#### 一、关键人才薪酬设计

- 1、薪酬，对于关键人才的管理价值
- 2、对关键人才如何进行薪酬管理
- 3、现代企业管理的薪酬设计与关键人才使用

#### 4、案例分析

#### 二、股权激励设计

- 1、股权激励简介
- 2、企业股权激励常见问题解析
- 3、如何评价股权激励价值

#### 4、案例分析

#### 三、职位保障体系设计

#### 四、关键人才获得成就感的三要素

- 1、价值
- 2、回报
- 3、激励

#### 五、案例分享：某公司股权激励方案设计

### 第四部分 关键人才管理体系

#### 一、关键人才信息系统建设

- 1、建立数据库
- 2、完成人才档案
- 3、建立接替模型
- 4、案例分析

#### 二、关键人才管理制度建设

- 1、荐才制度
- 2、猎鹰制度
- 3、归鸟制度
- 4、案例分析