

《企业后备人才梯队建设实施要点与人才可持续发展》

【课程对象】

企业总裁、副总裁、总裁助理、总经理、副总经理等决策层成员、企业战略总监、人力资源总监、人力资源职能经理、员工关系经理等、企业各层级管理者、MBA学员。

【课程收益】

- 使企业决策层管理者深刻认识到企业人才持续性对企业经营的影响；
- 使管理者认识到后备人才梯队建设对企业持续发展的重要性；
- 使参训学员学会企业后备人才体系搭建的实施要点及步骤；
- 使人才战略总监与人力资源总监掌握后备人才的培养重点；

【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 前言

一、人才与后备人才

1、人才：适合企业的叫人才；未必是最优秀的。人才的要素：热爱行业、认同企业、熟悉职业、爱岗敬业。

2、后备人才：随时成为人才的人。

二、人才可持续发展

1、人才发展：人，在使用，更在发展；人才的价值，85%在未来；人才流失，是犯罪。

2、人才可持续发展：选人比培训人更重要；培训人，方式比方法更重要；发展，不仅仅靠培训，更靠激励。

3、这个时代与这个时代的人才：无信仰时代的浮躁、浮浅与浮漂；牢骚、抱怨、批评、责备的职场文化盛行；暴戾之气；梦想缺失的时代，造就缺乏归属感；人才，不很追求未来。

第二部分 企业后备人才梯队的价值与作用

一、人才的价值

- 1、历史价值：为企业创造了历史。
- 2、现实价值：经营人才的价值；为企业
- 3、未来价值：企业的现实价值往往体现未来性；现实，往往决定未来；后备人才搭建，是战略问题
- 4、案例分析：国美 1+1 人才计划、阿里巴巴后备人才文化... ..

二、后备人才梯队的的作用

- 1、核心作用：打通员工职业成长通道、激励员工、增强归属感、保障企业可持续发展。
- 2、成功与失败案例分析

第三部分 企业后备人才梯队现状分析

一、常见问题：

- 1、没有战略
- 2、没有连续实施
- 3、流于形式
- 4、民营企业裙带关系
- 5、任人唯亲
- 6、缺乏科学的培养
- 7、没有合理的人才退出机制
- 8、缺乏激励

二、问题剖析与解决措施

第四部分 企业后备人才梯队体系概述

一、后备人才梯队体系要素

战略、制度、人才、人才台账、人才评定、激励机制、流动（晋升、退出或淘汰机制）。

二、要素概述与讲解

- 1、战略概述
- 2、制度概述

- 3、人才概述
- 4、人才台账概述
- 5、人才评定概述
- 6、激励机制概述
- 7、流动机制概述

第五部分 企业后备人才梯队搭建实施步骤

一、实施步骤

- 1、如何做人才战略要点
- 2、如何执行后备人才梯队制度
- 3、如何建立后备人才台账
- 4、如何进行人才评定
- 5、如何保障激励机制执行
- 6、如何进行人才流动机制建设

二、实施的制度保障

- 1、如何建立制度
- 2、建立什么制度

三、实施的组织机构

- 1、组织机构建立要点
- 2、岗位职责与分工
- 3、常见问题解析

四、实施控制

- 1、常见问题及对策
- 2、案例分析

第六部分 课程实战与点评（略）