

辅导式培训《企业人才战略解析及企业大学建设运营》课程大纲

——基于组织战略解析、人才战略构建、企业大学建设、关键人才培养的专属课程——

【参训对象】

各地产企业 or 区域公司中高层管理人员、人力资源相关员工

【时长建议】

1-2 天

【课程大纲】

前言 1.企业战略与企业文化的交圈

2.战略三要素

第一章 人才战略篇

第一节 企业战略解析及人才战略构建

1.1 人才战略的根基是业务战略

1.2 业务战略对人才的挑战

1.3 人才战略变现基本过程

1.4 人才蓄水池工程

1.5 如何有效保留人才、激活组织

第二节 战略性人才培养

2.1 三级人才决策体系建设（50 标）

2.2 三级人才管理

2.3 三级人才培育

2.4 三级人才带教

第三节 关键岗位人才管理

3.1 人员保有率（满岗率、胜任水平）

3.2 关键岗位板凳及培养

3.3 关键岗位价值创造及传播

第四节 项目操盘手的战略意义及养成实践

4.1 项目总在组织中的定位和工作模式

4.2 项目总养成路径及能力架构

4.3 横向拉通、协同作战的项目操盘思维养成

第五节 在战略与人才之间建立联系

5.1 制定战略推进人岗权责计划

5.2 知人善任

5.3 权衡取与舍

5.4 将人力资源管理与企业绩效结合起来

5.5 打造良好的人才互动沟通机制

第二章 企业大学建设运营篇

第一节 企业大学组织体系建设

1.1 企业大学的战略定位

1.2 企业大学的组织分工及职责内容

1.3 企业大学的理论引领性

1.4 企业大学价值创造的 6 个层次

第二节 企业大学建设总图

2.1 培训体系总图

2.2 培训管理机制

- 2.3 干部培养体系建设
- 2.4 专业力学习顾问建设
- 2.5 青年军计划

第三节 企业大学产品体系建设

- 3.1 产品规划原则
- 3.2 领导力类产品设计
- 3.3 专业力类产品设计
- 3.4 通用入模类产品设计

第四节 内部讲师生态圈建设

- 4.1 内部讲师培养路径
- 4.2 内部课程开发的捷径
- 4.3 地产特色的课程体系搭建

第五节 知识管理系统建设

- 5.1 内部知识更新迭代
- 5.2 基于碎片化学习的案例系统建设
- 5.3 轻量化学习生态建设
- 5.4 先进培训技术研发及应用

第六节 企业大学运营管理 SOP

- 6.1 培训功能权责界面划分
- 6.2 项目适配的前策标准化
- 6.3 培训规划及计划标准化
- 6.4 培训运营实施标准化

注：以上教学内容会贴合企业战略进行落地的人才解析，确定最关键人才、岗位族群，并匹配与之相关的人才培养计划，同时可额外跟进企业培训管理实操、协助建设企业大学及开发案例性微课程。