
人才梯队建设之

《卓越的选、育、用、留人技术》课程大纲

培训目标：

- ◆ 掌握招聘、面试以及在内部选拔人才方面的重点思路及技能
- ◆ 掌握结构化面试的方法与技巧
- ◆ 辨识招聘和选才误区并有效的避免
- ◆ 掌握企业培训特性与技巧
- ◆ 辨识企业培训的误区并有效避免
- ◆ 适才适岗的用人
- ◆ 制订完善的企业人才职业发展规划和梯队计划
- ◆ 找到有效的企业激励模式
- ◆ 掌握企业的留人方法

适合对象：

企业中高层管理人员、人力资源管理人员。

培训导师：

钟虹添博士。

课程时间：

二天。

课程大纲：

时间	主题	课程内容
第一天上午	开篇	一、企业发展战略与智本管理 二、智本管理落地——人才梯队建设 三、人才梯队建设技能：选人、育人、用人、留人

<p>第一天上午</p>	<p>找对人</p>	<p>一、招聘方法的选择</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企业招聘的基本流程 2. 内部招聘的步骤和技巧 3. 外部招聘的步骤与方法 4. 内部招聘和外部招聘的渠道与优缺点 <p>二、招聘工作管理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 举办招聘会如何才能吸引更多的人 2. 人力资源部和部门经理要各尽其职 3. 如何避免招聘中的误区 <p>三、选才给公司带来的竞争优势及选才的类型</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人力资源部和其他部门的职责 2. 面试选才的方式 <p>四、面试的每个流程及流程中的注意事项</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 求职申请表的重要性 2. 行为表现和面试相结合 3. 面试中怎样区分“事实”和“谎言” <p>五、面试的步骤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 面试准备及技巧 2. 结构化面试 3. 结束面试的技巧 <p>六、看准人的高招——结构化面试技巧</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 如何设计结构化面试提纲 2. 面试提问的技巧
--------------	------------	--

		<p>3. 倾听时全神贯注</p> <p>4. 掌握面试速度</p> <p>5. 维护候选人的自尊</p> <p>七、背景调查</p> <p>1. 背景调查的重要性</p> <p>2. 背景调查的常用方法</p> <p>3. 背景调查如何才能获得准确信息</p>
第一天下午	培育人	<p>一、培训的需求与发展</p> <p>1. 公司培训发展战略的三个阶段</p> <p>2. 培训怎样取得预期效果</p> <p>3. 员工对培训的五个要求</p> <p>二、企业培训的流程及培训需求分析</p> <p>1. 培训流程与培训的模式</p> <p>2. 培训需求分析</p> <p>三、如何确保培训中的效果</p> <p>1. 使培训效果最大化的手段</p> <p>2. 培训成本控制最适当的才是最好的</p> <p>3. 国内目前的培训渠道</p> <p>4. 如何保证学以致用</p> <p>四、培训效果的追踪</p> <p>1. 培训效果的评估</p> <p>2. 培训评估的方法</p> <p>3. 如何实现培训成果的转化</p>

		<p>五、新员工培训经验介绍</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新员工入职培训的目的 2. 入职培训应覆盖的话题 3. 入职培训的实际操作 <p>六、在职员工的培训</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 销售人员的培训技巧 2. 技术人员的培训技巧 3. 职能人员的培训技巧 4. 管理人员的培训技巧 <p>七、人才培养方法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 培养下属的三种形式 2. 导师制培养方法 3. 读书会培养方法 4. 内部兼职培养方法 5. 岗位轮换培养方法 6. 即时培养方法
第二天上午	会用人	<p>一、企业员工都是人才</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企业如何使用处于不同发展阶段的员工 2. 员工根据年龄分为不同的职业发展阶段 3. 企业用人要区分不同的职业倾向 4. 不同的员工有不同的职业定位 <p>二、绩效管理是用好人的关键</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 绩效管理的流程

		<p>2. 绩效考核指标的提取技巧</p> <p>3. 绩效面谈和绩效改进</p> <p>三、有效授权</p> <p>1. 授权的模式</p> <p>2. 授权的步骤和方法</p> <p>3. 授权的误区和避免的方法</p> <p>四、员工的职业生涯规划</p> <p>1. 如何设计员工的职业生涯</p> <p>2. 如何做好公司的人才梯队计划</p> <p>3. 选择正确的人才测评方法和工具</p>
第二天下午	留住人	<p>一、员工离职原因分析</p> <p>二、留人的理论</p> <p>1. 需求理论</p> <p>2. 双因素理论</p> <p>3. 成就理论</p> <p>4. 公平理论</p> <p>三、留人实用方法</p> <p>1. 没有规矩不成方圆--制度留人</p> <p>2. 工作着是快乐的--事业留人</p> <p>3. 家的感觉真好--企业文化留人</p> <p>4. 得人心者得天下--感情留人</p>