

原创国家知识版权、世界 500 强必备课程——

人才梯队建设卓越能力特训[®]

Special training for Excellent Talent Succession Construction[®]



人才梯队建设卓越能力特训[®]

适合：企业内训/高端论坛

学习导师：钟虹添博士

(人才梯队建设中国第一人/中国管理科学研究院研究员)

一、关于《人才梯队建设卓越能力特训》[®]

人才梯队建设和思八步法由著名人才战略/人力资源管理专家钟虹添博士创立。

2011年12月，钟虹添博士编写、出版了《人才梯队建设和思八步法》（厦门大学出版社，58万字），在国内首次提出了人才梯队建设的八个步骤，本书以严谨、系统的专业理论为基础，以步骤、方法和工具为主要内容，以企业人才梯队建设实际案例为实证，书中有大量的流程、工具和图表，具有很强的专业性、系统性、操作性，可以直接引用，是企业实现人才战略和人才需求的最佳解决方案。

在此基础上，钟虹添博士根据多年在中国移动集团、中国建设银行、中国工商银行、济民可信集团、香港九龙仓集团、上海宝龙集团等大中型企业的人才梯队建设实践经验，从2011年开始，经历8个月时间，独立开发了适合外资企业、国有企业、民营企业进行人才梯队建设的原创培训课程，本课程以步骤、方法、工具和案例为主，对大中小型企业做好人才战略——人才梯队建设具有很强的实操作用。

本课程《人才梯队建设卓越能力特训》2014年3月获得国家知识版权，版权所有钟虹添博士。

国家版权，翻版必究

版权号：2014-A-00140504



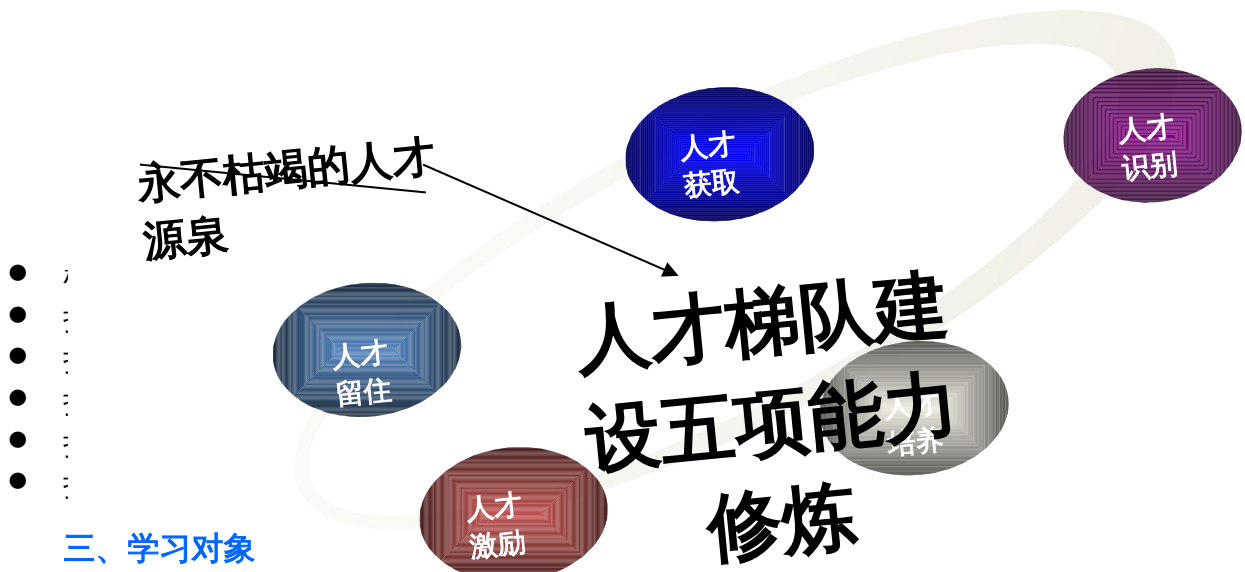
一、课程目标

参加了很多人力资源管理/人才管理的课程,中高层领导还没找到适合您企业的人才管理方法?

- 您是否还在为企业缺人才而烦恼？
- 您想学习最实用的人才梯队建设方法吗？
- 您是否因无法识别谁是人才、谁是人渣而烦恼？
- 您是否因需要投入大量培训经费而烦恼？

- 您想学习最先进的人才培养方法吗？
- 您是否还没有掌握人才激励方法而烦恼？
- 您是否还在为留不住人才而烦恼？

学习目标：学习世界最先进、符合中国国情的的人才梯队建设方法，为企业打造一批熟悉人才管理工作和方法的中高层管理干部。



三、学习对象

企业中高管，人才官、人力资源管理人员、储备管理人才。

四、培训导师

钟虹添博士。

五、培训课时

12小时/二天。

六、授课方式

案例分析、分组讨论、独立思考、角色扮演、情景模拟、游戏、故事启发、视频、主要技能练习等。

七、课程大纲

主题	课程内容
第一讲：	一、企业可持续发展与人才战略 二、企业核心竞争力与人才队伍 三、21世纪中高层领导最重要的技能——人才管理 四、解决企业人才需求的重要举措——人才梯队建设

<p>了解人才梯队建设</p>	<p>五、企业战略与人才梯队建设的关系</p> <p>案例赏析 1：著名企业的人才梯队建设案例</p> <p>案例赏析 2：著名企业的人才发展案例</p>
<p>第二讲： 人才获取能力</p>	<p>一、企业发展需要哪些人才？继任人才从哪里来？</p> <p>二、人才梯队体系设计——企业最核心的五大人才梯队建设</p> <p>1. 关键岗位人才梯队建设（基于岗位）</p> <p>2. 关键人才后备梯队建设（基于人才）</p> <p>3. 管理岗位人才梯队建设（基于岗位）</p> <p>4. 技能类人才梯队建设（基于专业）</p> <p>5. 通道层级人才梯队建设（基于层级）</p> <p>6. 设计人才梯队种类的原则和方法</p> <p>案例赏析 3：著名企业的人才梯队体系</p> <p>演练 1：案例分析——如果你是管理者，某企业应该建立哪几种人才梯队？</p>
<p>第三讲： 人才识别能力</p>	<p>一、关键人才的核心要素</p> <p>1. 什么是关键人才？</p> <p>2. 关键人才的三个类型</p> <p>二、继任人才必备的四个标准</p> <p>1. 继任人才核心要素之一：关键特质</p> <p>2. 继任人才核心要素之二：领导力/胜任力</p> <p>3. 继任人才核心要素之三：任职资格要求</p> <p>4. 继任人才核心要素之四：以往工作绩效</p> <p>三、继任选拔方法</p> <p>1. 继任候选人选拔特点</p> <p>2. 继任人才关键特质的识别方法</p> <p>3. 继任人才领导力/胜任力的识别方法</p> <p>4. 候选人测评与甄选步骤，制作人岗匹配分析图</p> <p>案例赏析 4：著名企业的人才标准</p> <p>演练 2：人才识别练习</p>
	<p>一、人才培养的三个阶段</p> <p>1. 阶段一：学习</p>

<p>第四讲：</p> <p>人才培养能力</p>	<p>2. 阶段二：实践</p> <p>3.阶段三：总结</p> <p>二、人才培养的五种方式</p> <p>1.课堂培训</p> <p>2.工作体验</p> <p>3.教练辅导</p> <p>4.自我提升</p> <p>5.能力转移</p> <p>演练 3：人才培养方式设计</p> <p>三、人才培养方法设计</p> <p>1. 人才培养的特点</p> <p>2. 人才培养方法设计技巧</p> <p>演练 4：人才培养方法设计</p> <p>1. 二十种人才培养方法介绍</p> <p>2. 人才培养方法一：导师制</p> <p>3. 人才培养方法二：读书会</p> <p>4. 人才培养方法三：世界咖啡工作坊</p> <p>5. 人才培养方法四：群策群力工作坊</p> <p>案例赏析 5：著名企业的人才培养方法</p> <p>演练 5：人才培养方法导师制应用</p> <p>演练 6：人才培养方法读书会应用</p> <p>演练 7：人才培养方法行动学习应用</p>
<p>第五讲：</p> <p>人才激励能力</p>	<p>一、人才激励的本质</p> <p>1. 管理者的困惑</p> <p>2. 人才需要什么样的激励？</p> <p>3. 人才激励的本质是打造人才的内驱力</p> <p>案例赏析 6：著名企业的人才激励方法</p> <p>二、人才激励八大招</p> <p>1. 第一招：自我塑造——打造卓越领导力</p> <p>2. 第二招：愿景规划——有目标、有方向、有抱负</p> <p>3. 第三招：部门文化——感觉好，工作有干劲</p>

	<p>4. 第四招：及时表扬——为什么这么拼，都是为了体现自己的价值</p> <p>5. 第五招：亲和接地——亲和力让人才心中接纳你</p> <p>6. 第六招：建立感情——感情深一口闷，我们是兄弟</p> <p>7. 第七招：重任在肩——能参与重要的工作，就是价值的体现</p> <p>8. 第八招：偶像魅力——偶像的影响力是无穷的</p> <p>案例赏析 7：钟博士人才激励五度法</p> <p>演练 8：人才激励八大招现场演练</p>
<p>第六讲：</p> <p>留住人才能力</p>	<p>一、人才职业发展规划</p> <p>1. 职业规划与继任计划的融合</p> <p>2. 人才职业发展通道设计</p> <p>3. 促进人才职业发展的关键点</p> <p>4. 有利于人才职业发展的三个层面</p> <p>5. 人才职业发展阶段的主要工作</p> <p>案例赏析 8：著名企业的人才职业发展案例</p> <p>演练 9：人才职业发展案例研讨</p> <p>二、留住人才</p> <p>1.人才离职原因分析</p> <p>2.留人的理论</p> <p>——需求理论</p> <p>——双因素理论</p> <p>——成就理论</p> <p>——公平理论</p> <p>三、留人实用方法</p> <p>1.物质文化是基础——奖励、中长期激励机制的建立</p> <p>2.事业留人——我们一起打拼干事业</p> <p>案例赏析 9：著名企业的留人机制</p> <p>演练 10：留住人才方法研讨</p>

