

《人才梯队建设》课程大纲

闻方

【课程背景】

人才是创造企业价值的源泉，人才的选、育、用、留是企业人本管理的核心。具备先进的人才理念，制定科学的人才战略，掌握正确的人才选、育、用、留方法，是现代企业家和企业各级管理者致胜商场的法宝。对于快速发展的成长型企业而言，业务的快速发展和滞后的人才培养已经形成极大的瓶颈，如何从战略的高度出发，通过系统的规划建设完善的企业人才梯队已经成为成长型企业面临的普遍问题。本课程从战略角度出发，倡导打造创新竞争优势---关键是核心人才的培养及人才梯队建设。帮助成长型企业建立个性化、针对性的后备人才培养发展体系，解决企业未来发展的人才储备和培养问题。

【课程收益】

透析人才梯队管理存在的主要问题，掌握企业人才梯队建设的方法、精髓

【课程特色】主题讲授、案例研讨、实操练习；

【课程对象】公司中高层管理者、HR 管理人员等

【课程时长】2天,每天6小时(上午9:00-12:00,下午14:00-17:00)

【课程大纲】

一、何谓人才、关键人才、人才梯队？

- 1、关键人才的识别：什么是人才？
- 2、什么是关键人才？
- 3、何谓人才梯队？
- 4、关键人才管理模型
- 5、案例：什么使 GE 成为成功的企业？
- 6、关键人才的三强三高
- 7、关键人才标准—“四度人才”
- 8、惠普对关键人才的素质要求
- 9、联想的人才标准
- 10、富士康的人才标准
- 11、IBM “长板凳计划”
- 12、比尔·盖茨、郭台铭、曾国藩论关键人才
- 13、企业管理转型的趋势
- 14、人力资源为什么重要
- 15、构建人力资源管理体系大厦

二、必备的十大人才素养

三、必知的人才战略

- 1、战略定位：以人为本、利益驱动
- 2、战略原则与核心
- 3、选聘的硬机制与软机制是企业最为重要机制的一环
- 4、能岗匹配的重要性
- 5、案例：某公司的人力资源工作的宗旨
- 6、案例：某公司人力资源战略 SWOT 分析
- 7、谁更聪明：中国企业主 VS 外国企业主

四、企业发展与人才梯队建设

- 1、如何提升整体团队效能，让企业持续成功？

- 2、案例讨论：由韩信的命运想到关键人才的选育用留
- 3、人才梯队建设的核心任务
- 4、人力资本管理的发展趋势
- 5、人才梯队建设秘笈

案例：某集团人才梯队建设系统方案

五、人才梯队的培育

- 1、培养机制如何做
- 2、某世界 500 强企业人才培育政策
- 3、[视频案例点评：曹操如何培育历练人才](#)
- 4、人才的阶梯计划
- 5、人才能力差距分析
- 6、人才发展-3E 模型（70/20/10 法则）
- 7、关键人才能力发展模型
- 8、管理境界：扁鹊论医术
- 9、人才培养的内容确定
- 10、人才培养方式—7 种培训方式
- 11、管理者在培训中的角色
- 12、辅导关键人才的核心技巧
- 13、避免培训八大后遗症
- 14、人才培养与发展的六大误区
- 15、人才培养者扮演的五个角色
- 16、人才培养与发展的具体方法
- 17、培养未来领导人的四种方法
- 18、IBM“长板凳计划”

六、各梯队人才的使用

- 1、人才管理策略
- 2、人才管理体系与管理工具
- 3、人才管理工作步骤
- 4、提高部下工作成效的方法
- 5、企业用人的“轻”和“重”
- 6、某职业经理人的用人原则
- 7、汉朝刘邦用人经验总结
- 8、由孟尝君用“鸡鸣狗盗”之徒想到的
- 9、[案例：诸葛亮用人 VS 孙权用人](#)
- 10、企业不能重用的 18 种人
- 11、用人应坚持的 6 个标准

七、各梯队人才的慰留

- 1、非物质激励的十个方法
- 2、阻碍人才自我激励的十大障碍
- 3、年薪制和股权激励
- 4、人才管理问题症结与解决思路
- 5、知识型员工的激励管理策略
- 6、留住人才的三个策略
- 7、企业留人的 4 个黄金管理思维
- 8、关键人才管理常出现的问题
- 9、关键人才管理成功的四关键

10、如何留住关键人

A、没有规矩不成方圆—制度留人

- 1) 储备人才培养制度
- 2) 培训管理制度
- 3) 讲师管理制度
- 4) 课程开发制度

.....

B、工作着是快乐的一事业留人

C、家的感觉真好—企业文化留人

D、得人心者得天下—感情留人

E、有钱用在刀刃上—薪酬福利留人

案例：猎人与猎狗

视频案例点评：汉武帝如何激励重用关键人才

11、激励的六大策略

12、联想谈激励

13、保留人才 26 招

案例：华为、富士康、海尔等名企如何激励关键人才

八、人才的职业生涯

1、职业发展需要 9 商

2、人生六项精进

3、播种与收获