

# 人才梯队建设与人才发展

## 课程背景：

人才梯队建设与人才发展体系建设的目的是为企业绩效改善与效益服务，人力资源部应该从技术上实现此诉求。行业领先的公司正越来越倾向于采用精密的分析方法对人力资源数据进行分析，从而保持自己的竞争优势。谷歌、华为、通用电器、百思买、思科和其它许多卓越的企业开始明白如何使组织保持高生产率和员工工作投入以及较低的人才流失率。如果你想从最优秀的员工身上获取最佳绩效，你就必须清楚知道谁是组织的财富而谁又是组织的负担，同时清楚有没有把合适的人配置到合适的岗位上。

在这一方面，理性的分析显然比拍脑袋的方式更能给出可信的答案。为提升 HR 管理竞争优势，课程以人力资源思维和分析方法为核心，通过实际案例，从实战角度讲解如何通过人才梯队建设用数据说话，并有效制定“人力资源配置的方案”。

## 课程收益：

- 盘点人才的哪些方面
- 如何科学地配置人力资源
- 如何从人力资源的主要活动中设计数据的收集？
- 什么是企业管理中的有效人才数据分析？
- 如何通过人才梯队建设的数据分析衡量人力资源体系的有效性？
- 数据分析在人力资源管理决策中的应用
- 学会用数据说话（系统与数据的整合）
- 人才梯队建设的方法

课程时间：1 天

课程对象：专业人力资源从业者、企业管理者

## 课程大纲

### 导言

1. 视频资料研讨学习
2. 人才梯队建设与人才发展要点概述

### 第一讲：理论篇：人才盘点与梯队建设

#### 一、人员数量盘点指标

1. 六大关键数量指标
2. 小心平均数的误区
3. 人力资源数据挖掘

#### 二、盘点人力资源流动指标

1. 六大流动指标的科学计算
2. 如何降低员工流失率
3. 员工流动管理与晋升

#### 三、盘点人力资源结构指标

1. 六大结构指标的说明书
2. 慧眼看格局的 HR

工具：贝尔宾博士理论

## 第二讲：操作篇：人力资源配置与人才梯队

### 一、现有人力资源配置的 SWOT 分析

1. 分组演练 SWOT
2. 人力资源配置的战略需求
3. 人力资源配置的思路

### 二、人力资源配置的重点工作：外部引进

1. 三大渠道解析与招聘体系建立（含校园招聘）
2. 人才引进的四项策略
3. 基于胜任素质模型的结构化面试（现场建立一个岗位胜任素质模型）

### 三、人力资源配置的重点工作：内部优化

1. 通过外力专业机构带队伍
2. 定编定员
3. 内部人才市场

## 第三讲：探索篇：人才发展体系要点

### 一、测试员工的职业优势

1. 为员工盘点
2. 职业周期
3. 职业性向（测试）

### 二、职业定位：对员工进行可塑性挖掘

1. 塑造兴趣
2. 塑造能力
3. 塑造与企业一致的价值观

### 三、职业通路：为员工设计辅导

1. 论职业锚
2. 甜筒模型职业通路
3. 登峰造极

## 第四讲：工具篇：人才发展体系落地实施与持续优化

### 一、教练技术平衡轮

1. 关于平衡轮
2. 人才体系建设的 8 个扇面
3. 撬动的支点

### 二、以部门为单元的目标平衡轮

1. 分组演练本部门的人力配置目标
2. 带动的提升
3. 分组呈现

### 三、行动计划（精确到小时）

1. 体验胜利（完成人力配置看到、听到、感受到的）
2. 行动计划与监督机制
3. 分组呈现

说明：

- 1、 内容定制

课程大纲为一般授课内容。讲师承诺，授课前，深入沟通企业情况，根据行业、企业具体需求，量身定制课程内容，达到最佳学习效果，直接提升企业业绩。

## **2、 持续提升**

课程提供每步骤的样例、工具表单、资料库、实用工具（如硬盘搜索、PDF 转 PPT 等）、最高质量视听课程等，实现学员课后“持续学”、“主动学”，推进学习型组织建设。

## **3、 培训效果可视化**

学员将在培训中实际演练各个关键环节，形成培训后立即使用的行动方案，做到培训效果可视化，可量化。