

# 《关键人才培养与梯队建设》

## 【课程背景】

组织发展的速度受制于组织适岗人员的供给，将企业有限的资源用于能支撑企业战略实现的重要人物，是企业人事工作者必须要面对的课题。

- ✓ 如何精选关键人才
- ✓ 如何系统设计养成计划
- ✓ 后备梯队的建设与整合

## 【课程收益】

掌握关键岗位任职资格制定思路

掌握培养方案的设计

知晓有效激励手段

## 【课程特色】

以古喻今，中西合璧。

案例引领，工具落地。

【课程对象】业务部门、职能部门直接管理者

## 【课程时长】

4 小时

## 【课程大纲】

### 一、关键人才的识别

#### 1. 关键人才概述

##### 1) 关键人才定义

##### 2) 关键人才价值

##### 3) 关键人才类别

#### 2. 关键岗位分析

##### 1) 企业关键行为

##### 2) 岗位关键行为

##### 3) 岗位负荷分析

##### 4) 岗位难度分析

##### 5) 工作性格分析

##### 6) 岗位资格建模

#### 3. 关键人才盘点

##### 1) 人才个性识别

##### 2) 人才能力识别

##### 3) 人才岗位匹配

案例：某机械制造公司岗位分析过程及成果

演练：各组分别完成《结构化工作分析表》练习

## 二、关键人才培养

### 1. 培训目标确定

#### 1) 培训需求筛选

#### 2) 培训对象确定

#### 3) 培训目标确定

### 2. 培训方案拟定

#### 1) 培训课程设计

#### 2) 培训方法设计

### 3. 培训资源选择

#### 1) 讲师选配

#### 2) 教材制作

### 4. 培训实施控制

#### 1) 培训前期准备

#### 2) 培训过程管控

### 5. 培训效果评估

1) 培训评估阶段

2) 培训评估方法

案例：某销售公司招商部岗前培训方案设计

演练：各组分别完成《培训方案》设计

### 三、关键人才梯队建设

#### 1. 人才甄选

1) 甄选流程分析

2) 甄选工具简析

#### 2. 人才配置

1) 岗位性格模型

2) 岗位人际关系

#### 3. 人才激励

1) 动机理论

2) 综合模型

案例：某集团人力资源部人岗匹配项目实况

演练：各组分别完成《团队角色盘点图》练习