

关键人才的选拔与培养

主讲：胡金华

课程目标：

- 1、让管理者对人才管理与培育的职能有更清晰和深入的了解；
- 2、对员工培育与指导有系统的、正确的认识；
- 3、掌握员工培育的系统方法和重要技巧；
- 4、掌握 OJT 的含义及相关方法；
- 5、深度掌握高效辅导的流程和关键技术；
- 6、通过以上理念及方法的掌握，协助管理者在管理技能上实现突破和管理升级。

课程对象：

各层级管理干部、中高层管理者、总裁与董事长、人力资源从业者

课程时长：

2天/1天 pm9:00—12:00 pm14:00-17:00

课程大纲：

一、企业竞争力与人才管理

1、企业核心竞争力与关键人才

企业经营价值链

企业核心能力标准图

企业可持续发展与人力资源关系图

2、企业文化如何作用于企业目标达成

价值观、远景、使命、目标和策略

企业文化：是什么？如何建立与传播？

通过确立使命获取竞争优势

卓越的企业，忠诚的顾客，敬业的员工

3、企业关键人才管理的基本框架

人才标准：岗位任职标准

人才管理：选、用、育、留

人才运作：人才管理活动有效运作基础

4、人才管理与培养的三个挑战

角色

技能

意愿

二、关键人才的吸引与选拔

1、企业为什么遇不到优秀人才

2、如何吸引优秀人才

3、招聘前的两个基本工作

4、选择合适的招聘渠道

5、常见筛选方法

6、招聘与面试中的误区

三、人才培养的基本概念

1、人才培养的基本理念 - 学习成长通道模型 - 3E 理论

2、员工培育之重要性及必要性

3、员工培育的认识误区

关于培训体系

关于员工的职业发展

4、员工培育的时机与特性

关于员工培育的需求分析

关于制定部门的培育目标和实施计划

关于培育计划的评估与检视

5、员工培育的三大支柱方式及作用

四、掌握 OJT 的技巧

1、解读 OJT 的现实含义

2、制定 OJT 计划

3、使用“激将法”

4、对新事物进行指导

5、如何把握下属的能力

6、细化把握下属的能力

7、向下属指明改善的具体内容

8、培养自己正确评价下属的眼光

五、掌握辅导的价值与流程

1、辅导的定义

2、辅导的价值

3、教练的核心信念

4、玩即是学

5、 辅导的基本流程

工作问题分析

辅导面谈的准备

辅导面谈的步骤和方法

辅导后跟踪

6、辅导策略与技巧

7、辅导面谈中常见的挑战

备注：本课程将根据企业实际培训需求予以适当调整，形成唯一的解决方案。