

《干部管理艺术》

主讲:马力

课程背景：

随着中国乃至全球企业变革不断向纵深方向发展，如何持续提升业务的竞争力，和持续创造价值的能力成为共同的挑战。企业战略方向确定以后，干部就成了决定因素。无论是业务增长发展，组织流程变革，亦或是团队效能提升，干部都是价值创造的最关键群体。

课程目标：

本课程清晰阐述干部管理的理念和流程，并抓住流程中的关键的重难点，透过工具和实践赋能，帮助企业 and 学员有效掌握干部管理的方法和工具，并优化本组织的干部管理。通过本课程，主要达成以下目标：

1. 用战略蓝图管理人才和干部；
2. 清晰的掌握干部管理全流程
3. 探索用干部管理驱动价值创造

授课方式：启发式、教练式、互动式、小组讨论、管理游戏

授课对象：HR 岗位人员、业务部门负责人

授课时长：1-2 天，6 学时/天

课程大纲：

导入：组织的温度

第一部分：一张蓝图指引人才管理

1 构建符合业务发展需要的人才管理

- 1.1 人才是战略执行和实现的核心
- 1.2 人才管理框架
- 1.3 建立人才管理的基本假设
- 1.4 用人才标准定义人才质量
- 1.5 建立人才管理的机制

【案例】 H 公司人才观

【演练】 解码战略对人才管理的要求

2 干部是业务实现的决定性因素

- 2.1 依据业务逻辑构建全生命周期的干部管理
- 2.2 为什么需要“干部标准”
- 2.3 干部战略规划

【案例】 H 公司干部标准解读

【演练】 干部选拔的最关键因素

第二部分：全生命周期的干部管理

3 干部管理的价值

- 3.1 组织领导力是贯穿战略与执行的关键
- 3.2 方向确定后，干部的价值凸显
- 3.3 共识干部管理目标

【案例】 H 公司队干部人才目标的管理要求

【演练】 公司干部管理目标

4 适配组织的干部管理流程

- 4.1 建立干部管理领域的政策架构
- 4.2 干部标准与识别
- 4.3 干部考察主要场景

4.4 干部继任“四点一线”与风险管理

4.5 干部配置和任用

4.6 干部发展、评价和激励

4.7 干部监管

【演练】设计干部考核

第三部分：干部管理的应用

5 用干部发展驱动业务实现

5.1 基于战略的干部发展设计

5.2 典型干部群体的发展要素

5.3 高潜人才发展与继任管理

6 让干部动起来

6.1 干部任期管理

6.2 建立干部资源池

6.3 干部的流动要求

6.4 不合格干部调整与管理

【演练】干部任用联系