

原创国家知识版权、世界著名银行必备课程——

## 《银行 5P 人才梯队建设》<sup>®</sup>

Special training for Excellent Talent Succession Construction<sup>®</sup>



## 《银行人才梯队建设卓越能力特训》<sup>®</sup>

导师导师：钟虹淼教授 (Jimmy Zhong)

中国管理科学研究院研究员

中国人才梯队建设第一人

中国 HR 三支柱首席培训师

## 一、关于《银行人才梯队建设卓越能力特训》<sup>®</sup>

人才梯队建设和思八步法由著名人才战略/人力资源管理专家钟虹添教授创立。

2011年12月，钟虹添教授与中国建设银行前行长张建国共同编写、出版了《人才梯队建设和思八步法》（厦门大学出版社，58万字），在国内首次提出了人才梯队建设的八个步骤，本书以严谨、系统的专业理论为基础，以步骤、方法和工具为主要内容，以银行/企业人才梯队建设实际案例为实证，书中有大量的流程、工具和图表，具有很强的专业性、系统性、操作性，可以直接引用，是银行/企业实现人才战略和人才需求的最佳解决方案。

在此基础上，钟虹添教授根据多年在中国建设银行、中国工商银行、汇丰银行、各地方性银行的人才梯队建设实践经验，从2011年开始，经历8个月时间，独立开发了适合外资银行、央企银行、地方性银行进行人才梯队建设的原创培训课程，本课程以步骤、方法、工具和案例为主，对大中型银行做好人才战略——人才梯队建设具有很强的实操作用。

本课程《银行人才梯队建设卓越能力特训》2013年7月获得国家知识产权局，版权所有钟虹添教授。

## 国家版权局证书，翻版必究

版权号：2013-A-00097165



人才很重要，天天挂嘴上而已，现在狼真的来了（互联网+、AI、大数据、5G、区块链等），不重视人才真不行了，我们企业到底需要哪些关键人才？（**必须做好人才需求规划呢**）。关键人才如此重要，谁是企业的关键人才？有多少？（**赶紧开展人才盘点啊**）。关键人才就是企业的战狼，时刻准备堪当大任（**做好人才继任计划**）。关键人才要成为嗷嗷叫的恶狼，必须得到最好的训练才能战无不胜（**掌握人才培养方法**）。把最好的食物与待遇给战狼，培养与激励战狼永远嗜血成性、永远忠诚于企业（**掌握激励人才的方法**）。

- 您是否还在为银行缺人才而烦恼？



主题	课程内容
<p><b>第一讲：</b></p> <p><b>了解人才梯队建设</b></p>	<p>一、 银行可持续发展与人才战略</p> <p>二、 银行核心竞争力与人才队伍</p> <p>三、 21 世纪中高层领导最重要的技能——人才管理</p> <p>四、 解决银行人才需求的重要举措——人才梯队建设</p> <p>五、 银行战略与人才梯队建设的关系</p> <p>六、 HR 三支柱模式下的人才梯队建设</p> <p><b>案例赏析 1：汇丰银行的人才梯队建设案例</b></p> <p><b>案例赏析 2：花旗银行的人才发展案例</b></p>
<p><b>第二讲：</b></p> <p><b>人才梯队规划</b></p>	<p>一、 银行发展需要哪些人才？继任人才从哪里来？</p> <p>二、 花旗银行的人才梯队体系设计——银行最核心的五大人才梯队建设</p> <p>1. 关键岗位人才梯队建设（基于岗位）</p> <p>2. 关键人才后备梯队建设（基于人才）</p> <p>3. 管理岗位人才梯队建设（基于岗位）</p> <p>4. 技能类人才梯队建设（基于专业）</p> <p>5. 通道层级人才梯队建设（基于层级）</p> <p>三、 银行设计人才梯队种类的原则和方法</p> <p><b>案例赏析 3：摩根大通如何通过人才梯队体系打造领先帝国</b></p> <p><b>演练 1：案例分析——这家银行的人才梯队应该怎么规划？</b></p>
<p><b>第三讲：</b></p> <p><b>人才盘点方法</b></p>	<p>一、 人才盘点的目的</p> <p>1. 人才盘点的目的</p> <p>2. 人才盘点的责任与职责</p> <p>3. 人才盘点的流程与步骤</p> <p>二、 高潜质人才的核心要素</p> <p>1. 什么是高潜质人才/关键人才？</p> <p>2. 人才盘点的各种九宫图</p> <p>3. 如何选择银行适合的人才盘点九宫格图？</p> <p>二、 花旗银行的继任人才四大素质</p> <p>1. 继任人才核心要素之一：价值观</p> <p>2. 继任人才核心要素之二：领导力/胜任力</p> <p>3. 继任人才核心要素之三：任职资格要求</p>

	<p>4.继任人才核心要素之四：以往工作绩效</p> <p><b>案例赏析 4：招商银行的人才标准</b></p> <p><b>演练 2：人才盘点练习</b></p>
<p><b>第四讲：</b></p> <p><b>继任人才选拔</b></p>	<p>一、继任人才选拔方法</p> <p>1. 继任人才选拔步骤</p> <p>2.选拔模型设计</p> <p>二、继任人才选拔方法</p> <p>1. 继任人才战略意识与业务领先识别方法</p> <p>2.继任人才领导力/胜任力的识别方法</p> <p>3. 继任人才任职资格识别方法</p> <p>4.继任人才以往工作绩效识别方法</p> <p>5. 人岗匹配分析——绘制人才地图</p> <p><b>演练 3：人才识别练习</b></p>
<p><b>第五讲：</b></p> <p><b>关键人才培养</b></p>	<p>一、人才培养的三个阶段</p> <p>1. 阶段一：学习</p> <p>2. 阶段二：实践</p> <p>3.阶段三：总结</p> <p>二、人才培养的五种方式</p> <p>1.课堂培训</p> <p>2.工作体验</p> <p>3.教练辅导</p> <p>4.自我提升</p> <p>5.能力转移</p> <p><b>演练 4：人才培养方式设计</b></p> <p>三、人才培养方法设计</p> <p>1. 人才培养的特点</p> <p>2. 人才培养方法设计技巧</p> <p><b>演练 5：人才培养方法设计</b></p> <p>四、行动学习法培养人才</p> <p>1. 二十种人才培养方法介绍</p> <p>2. 人才培养方法：导师制/读书会/世界咖啡工作坊/群策群力工作坊 (根据学员的需求，选择其中一个方法讲解)</p>

	<p><b>案例赏析 5：汇丰银行的人才培养方法</b></p> <p><b>演练 6：行动学习工作坊实际应用</b></p>
<p><b>第六讲：</b></p> <p><b>关键人才激励</b></p>	<p>一、人才激励的本质</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理者的困惑</li> <li>2. 人才需要什么样的激励？</li> <li>3. 人才激励的本质是打造人才的内驱力</li> <li>4. 激励人才就是留住人才</li> </ol> <p><b>案例赏析 6：国内多家著名银行的人才激励方法</b></p> <p>二、领导力激励人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第一招：打造管理者影响力</li> <li>2. 第二招：实施“耕心工程”</li> <li>3. 第三招：五绝招让下属变死党</li> </ol> <p><b>案例赏析 7：钟教授在跨国集团的人才激励经验</b></p> <p><b>演练 7：领导力激励人才现场演练</b></p> <p>三、机制激励人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 股权激励人才——国内外著名银行股权激励方法，与优劣分析</li> <li>2. 事业留人——我们一起打拼干事业</li> </ol> <p><b>案例赏析 8：国内多家著名银行的留人机制</b></p> <p><b>演练 8：银行留住人才方法设计与研讨</b></p>