

原创国家知识产权、世界 500 强必备课程——

中高管的人才培养实战技能

®



中高管的人才培养实战技能 ®

适合：大型公开课/企业内训/高端论坛

培训导师：钟虹添教授

HR 三支柱中国首席培训师

人才梯队建设中国第一人

中国管理科学研究院教授

一、关于《人才培养实战技能》[®]

人才管理的核心是人才梯队建设，人才梯队建设的关键是人才培养；人才培养是一项系统性、专业性很强的工作，培养方法复杂，时间跨度长；然后，由于种种原因，国内企业和国内外资企业掌握人才培养方法的企业和人员不多，多数企业还停留在单一的、以课堂培训为主的现状，远远不能满足人才成长的需要，导致企业长期处于人才严重缺乏的状态。

2011年12月，作者本人写作、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，并系统全面地提出了人才培养的三个阶段、五种方式、二十种方法。同时，《人才梯队建设卓越能力特训》培训课程获得了国家版权局登记，登记号：国作登字-2014-A-00140504。

在此《人才梯队建设卓越能力特训》培训课程的基础上，作者根据多年在德国西门子、中国移动集团、中国建设银行、中国工商银行、台湾宝岛眼镜集团、香港九龙仓集团等大中型企业的人才培养实践经验从2012年开始，经历一年半的时间，独立开发了适合外资企业、国有企业、民营企业进行人才培养的培训课程，本课程对大中小型企业学习人才培养方法具有很强的专业性。

本课程《人才培养实战技能》2015年7月获得国家知识产权，版权所有钟虹添教授。

国家版权，翻版必究

版权号：2015-A-00195158



二、课程收益

- 一直困扰老板、管理人员、HR 的老问题——培训不能落地。每次培训，请的老师水平不错，课程满意度也高，可是学到的技能很少用在工作上去，也不知道怎么用，老板与管理人员都在抱怨 HR 们，找的都是好老师，满意度也不错，问题出在哪里？HR 有口难辩，挺可怜的！！
- 领导力、销售技能、生产管理、人力资源变革技术、财务管理、研发技术。。。。。。都需要培训，哪一个不是花钱的主啊？根本没有那么多培训经费，可我们的中高管拼业绩不错，而培养人才却一筹莫展，成了个人英雄主义，企业需要的是一群有能力的人才。

学习目标：学员培训结束后回企业自己培养人才，并让管理人员都懂得培养人才。

- 了解人力资源管理最新发展趋势；
 - 了解企业人才培养体系与培养人才的特点；
 - 掌握企业各类专业、各种人才的培养方法设计思路；
 - 掌握导师制人才培养方法；
 - 掌握行动学习工作坊人才培养方法（包括世界咖啡、群策群力、团队共创、开放空间工作坊等）。
- 导师制和行动学习工作坊，两天课程只能三种。**

三、学习对象

企业各级管理者、人力资源管理人员。

四、培训导师

钟虹添教授。

五、培训课时

二天。

六、授课方式

案例分析、分组讨论、独立思考、角色扮演、情景模拟、游戏、故事启发、视频、主要技能练习等。

七、课程大纲

主题	课程内容
第一讲： 人才管理变革	、 企业发展与人才战略 1. 企业发展与人才的关系 2. 人才战略的核心内容 二、人才管理迈入 4.0 时代 三、实现人才战略的重要举措——人才梯队建设 四、企业战略与人才梯队体系设计的关系 五、人才梯队体系设计——企业最核心的五大人才梯队建设

	<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>案例赏析：著名企业的人才梯队建设</p> <p>实战演练：学员企业人才梯队需求分析，分析成果钟教授点评</p>
<p>第二讲：</p> <p>企业培养体系建设</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>案例赏析：著名企业的人才培养阶段设计</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>6.企业关键岗位、管理岗位、技术岗位、营销岗位、职能支撑类岗位等人才的培养方式设计。</p> <p>实战演练：人才培养方式设计</p> <p>三、人才培养方法设计</p> <p>1. 人才培养的特点</p> <p>2. 二十种人才培养方法介绍</p> <p>3. 不同学习项目的培养方法设计技巧</p> <p>4. 企业关键岗位、管理岗位、技术岗位、营销岗位、职能支撑类岗位等人才的培养方法设计。</p> <p>案例赏析：著名企业的人才培养方法设计</p> <p>实战演练：企业人才培养方法设计</p>
	<p>一、什么是导师制</p> <p>1. 挑选导师的方法</p> <p>2. 选择培养对象的方法</p>

<p>第三讲：</p> <p>导师制</p>	<p>3.导师与学徒的结对</p> <p>二、导师制实施方法</p> <p>1.如何制定培养计划</p> <p>2.培养形式设计</p> <p>3.培养过程导师管理</p> <p>4.培养过程学徒管理</p> <p>5.出师的评判方法和标准</p> <p>三、导师制管理方法</p> <p>1.直线部门职责</p> <p>2.人力资源部职责</p> <p>3.制定导师制管理办法</p> <p>案例赏析：著名企业的导师制人才培养方法</p> <p>实战演练：导师制方法练习，演练后钟教授点评</p>
<p>第四讲：</p> <p>行动学习工作坊</p> <p>——世界咖啡</p>	<p>一、什么是世界咖啡工作坊</p> <p>1.通过集体会话，产生跨界创新的思路、方法、计划；</p> <p>2.世界咖啡适合解决什么问题：跨界创新、团队智慧链接等；</p> <p>二、世界咖啡实施方法</p> <p>1.场地要求；</p> <p>2.人员要求；</p> <p>3.分组方法；</p> <p>4.主持人的职责；</p> <p>5.促动师职责；</p> <p>6.组员的要求和职责；</p> <p>7.流程设计方法；</p> <p>8.坐台与出台的规则；</p> <p>9.成果展示方法</p> <p>案例赏析：著名企业的行动学习案例</p> <p>实战演练：世界咖啡工作坊练习，演练后钟教授点评</p>
	<p>一、什么是群策群力工作坊</p> <p>1.针对复杂的背景与问题，通过集体讨论高效决策；</p> <p>2.群策群力适合解决什么问题：问题解决、组织变革、绩效提升等</p> <p>二、群策群力实施方法</p>

<p>第五讲：</p> <p>行动学习工作坊</p> <p>——群策群力</p>	<p>1.群策群力七步法；</p> <p>2.群策群力的工具应用；</p> <p>3.群策群力成果展示方法。</p> <p>案例赏析：著名企业的行动学习案例</p> <p>实战演练：群策群力工作坊练习，演练后钟教授点评</p>
<p>第六讲：</p> <p>行动学习工作坊</p> <p>——开放空间</p>	<p>一、什么是开放空间工作坊</p> <p>1.聚焦企业内部的主题，提高与贡献人才在组织内部的创新能力；</p> <p>2.开放空间适合解决什么问题：管理创新、技术创新等；</p> <p>二、开放空间实施方法</p> <p>1.制定规则；</p> <p>2.准备主题；</p> <p>3.选择自己喜欢的议题区域；</p> <p>4.设置新闻墙，讨论，形成结果；</p> <p>5.成果汇报，投票挑选行动方案。</p> <p>案例赏析：著名企业的行动学习案例</p> <p>实战演练：开放空间工作坊练习，演练后钟教授点评</p>
<p>第七讲：</p> <p>行动学习工作坊</p> <p>——团队共创</p>	<p>一、什么是团队共创工作坊</p> <p>1.通过对某主题的沟通与讨论，形成共识与行动方案；</p> <p>2.团队共创适合解决什么问题：企业内需要统一认识的问题；</p> <p>二、团队共创实施方法</p> <p>1.聚焦问题；</p> <p>2.头脑风暴；</p> <p>3.分类排列；</p> <p>4.提取中心词；</p> <p>5.图示化体现内涵与方案。</p> <p>案例赏析：著名企业的行动学习案例</p> <p>实战演练：团队共识工作坊练习，演练后钟教授点评</p>