

# 核心关键人才的识别、保留与激励

讲师：沈雪波

## 【课程背景】

核心关键人才的管理是人力资源战略中重要的一环，也是决定企业内部支柱型人才储备的重要环节。在经济全球化的当下，各个企业越来越重视关键人才的识别和储备，以保证人才库的数量和质量。

建立系统化、流程化的体系来评估、发展和保留企业内部的关键人才，创建内部优秀人才储备库，形成持续而稳定的人才供应链以确保企业随时有一支优秀的后备人才梯队，是各企业应对当下和未来的业务需求和挑战不可回避的问题。

## 【课程目标】

- 掌握人才画像的基本流程
- 了解结构化分析员工个性特质的知识体系；
- 了解高防伪检测员工个性的快速工具；
- 掌握基于职业潜能的评价模型；

- 了解关键人才的开发体系

### **【课程对象】**

- 业务部门、职能部门直接管理者、人力资源从业者

### **【授课方式】**

- 理论讲述
- 案例研讨
- 视频赏析
- 实践演练
- 总结、点评、纠偏

### **【课程时间】**

6小时/1天

### **【课程大纲】**

#### 一、关键人才识别

##### 1. 人才画像概述

###### A. 人才画像意义

###### B. 人才画像原则

- C. 人才画像案例
- 2. 人才画像流程
  - A. 画像目标分析
  - B. 确定画像指标
  - C. 建立画像标准
  - D. 设计画像工具
  - E. 收集基础数据
  - F. 分析形成报告
- 3. 人才素质识别
  - A. DEEP 模型概述
  - B. 经验指标详解
  - C. 能力指标详解
  - D. 动力指标详解
  - E. 模型识记诀窍
- 4. 投射法补充识别技巧
  - A. 绘画法
  - B. 笔迹法

演练 1：通用指标选取

演练 2 : DEEP 素质测评

演练 3 : 纸笔投射测评

## 二、关键人才保留与激励

### 1. 激励原理演化

A. 经典激励理论

B. 综合激励模型

C. 关键人才流失风险解析

### 2. 个性化激励方案设计

A. 关键人才需求分析

B. 分析激励对象工作条件与绩效

演练 1 : 职业能力平衡轮

演练 2 : 主观性工作成果评价表

演练 3 : 关键人才保留与激励方案研讨