

《找到关键核心人才，做好人才梯队建设》

培训讲师：杨明

【课程背景】

“未来市场中的稀缺资源不再是资本，而是优秀的人才”，这是来自美国企管界大师史考特·派瑞博士的观点。在全球化高速发展的今天，组织的可持续发展，离不开源源不断的优秀人才资源，而如何确保人才资源在组织战略发展需要时及时供给，同时确保各层级人才的岗位能力素质满足组织发展要求，是现代组织管理者面临的重要问题，而有效的人才盘点及人才梯队体系建设将是解决这个问题的关键。本课程将帮你从组织战略出发，通过实战案例帮助有效盘点人才并构建本组织的人才梯队体系，同时通过全方位实施人才培养计划，提升组织的可持续性发展。

【课程收益】

1. 了解人才盘点与人才梯队建设的基本指导思想与原则；
2. 掌握人才盘点与人才梯队建设体系构建的流程、标准与步骤；
3. 掌握人才盘点与人才梯队培养机制及实施计划和实操案例。

【课程时间】1—2天 6小时/天

【课程对象】HR 从业者

【授课方式】

1. 分组 PK：现场分组，并对每个小组的学习过程进行全程评估；
2. 讲授分析：由讲师进行理论和实战技巧讲解、落地实施等。

3. 案例讨论：将案例讨论融入到课程之中，模拟员工在职场的各种挑战体验。
4. 情境演练：设置不同案例进行情境演练，团队进行研讨，讲师点评和指导。

【课程大纲】

第一部分：关键核心人才探寻：如何做好人才盘点

一、人才盘点的目的与价值

- 1、基于战略、文化与人才资源整体规划
- 2、谁从人才盘点中获益（组织、管理者、员工）
- 3、人才盘点推动实现人才战略

二、人才盘点的目标

- 1、人才盘点的长期目标
- 2、人才盘点的年度目标
 - ① 从公司管理角度
 - ② 从员工发展角度

三、人才盘点实施方案

- 1、整体运作思路：依据标准，盘点人员，形成机制
 - ① 标准：现在及未来，我们需要什么样的人？

② 盘点：目前，我们的人员队伍是否符合这个标准？

③ 机制：以素质模型为基础平台，形成长效机制

2、人才盘点遵循的原则、关键步骤、纬度、评测方法（360、九宫格）

3、人才盘点会议及流程

4、关键岗位继任计划；人才盘点项目推进计划及输出成果

第二部分：人才梯队建设认知篇

一、为何要进行人才梯队建设

1、人才梯队建设的基本指导思想与原则

2、人才梯队建设的价值与意义

二、怎样建立符合组织发展的人才梯队体系

1、人才梯队建设工作总体流程

2、人才梯队建设的标准与具体方法

3、人才梯队建设效果的评价指标

第三部分：人才梯队体系、资源库&候选人甄选构建篇

三、人才梯队体系构建

1、人才梯队体系构建

- ① 关键岗位人才梯队
- ② 管理岗位人才梯队
- ③ 关键人才后备梯队

2、人才梯队资源库建设

- ① 人才梯队资源库分类
- ② 人才梯队资源库“容量”确定
- ③ 设计各层级主题课程
- ④ 选择各类课程培训方式与渠道
- ⑤ 明确并选择各类课程讲师资源

四、人才梯队候选人甄选

- ① 管理岗位继任者候选人甄选
 - A、提炼管理岗位成功关键因子
 - B、设计继任岗位评估模型
- ② 储备人才候选人甄选
 - A、胜任力模型构建
 - B、任职资格要求

C、过往业绩绩效评估

D、综合素质

③ 继任者选拔

第四部分：人才梯队建设构建篇

五、构建与实施全方位人才梯队培养机制

1、有效建立人才梯队培养体系

① 建立各层级职级体系

② 有效开展职业发展规划

2、有效实施人才梯队培养计划

① 划分类别：管理层、职能层、专业层

② 明确各层级核心胜任力模型

③ 设计各层级主题课程

④ 选择各类课程培训方式与渠道

⑤ 明确并选择各类课程讲师资源

结束语：

追光的人，终会光芒万丈