

《企业人才基因复制系统建设》

【培训课时】	2天/12课时	(可1天,内容以企业需求调整)	【培训师】	孙老师
【培训对象】	企业 全体 管理人员			
【培训特点】	融顾问式、教练式于一体;“讲授+方法+工具+实务”结合: 案例剖析+角色扮演+情景模拟+小组PK+答疑分享+音乐视频+故事游戏+室内拓展			
【五“非”优势】	系统专业:十七年企业高层管理经验总结与积累,获高级职业经理人职称。 品质高端:五年总裁班培训经验,课程内容前沿高端,非普通培训层次。 深层互动:课堂氛围激情生动,互动紧绕课程内容主题,非哗众取宠。 易懂易用:讲解深入浅出,方法简单实用,案例剖析,现场演练,绝非好听不实用。 效果承诺:按效果付费,解决实际问题为导向,配赠课程转化工具资料,长期远程指导。			
【课程背景】:	<p>如何选育用留人才培训课程旨在提高管理者如何更好选拔与留住优秀人才。</p> <p>人才强则企业强,人才战争的时代已到来,如何引入并留住人才是企业成败的关键。为什么每一个企业都缺人才,尤其是执行人才?为什么你所器重的人才总是留不住,让你失望呢?</p> <p>在企业各项管理中,人才管理无疑是最难的管理内容之一。在现代企业管理中,作为企业核心资源的人才,经常面临着人才不适用,适用的不好找,好找不能干,能干的留不住,留住的不好用等。如何提升企业的人才管理效率,以合适、稳定的人才帮助企业发展?</p> <p>古人云:“千兵易找,一将难求”那么,如何突破人才经营瓶颈是企业领导人当务之急。在管理中除了选对合适的人才之外,还需要运用优秀的管理工具有效地留住人才,最大化地发挥人才的潜能。</p> <p>本课程从企业选人、育人、用人、留人等角度,借鉴成功企业的人才管理方法,帮助学员掌握人才选拔、培育、使用、留用中的方法与技巧。</p>			
【课程收益】:	<ul style="list-style-type: none">✦ 提高管理人员选育用留工作的方法与效能;✦ 改善部门之间关系,避免推诿内耗,建立良好氛围;✦ 有利于寻找合适员工,并快速培养成有用之才;✦ 有利于提升员工满意度,更大发挥员工的价值,降低员工流失率;✦ 有利于提高部门工作效率和部门业绩,以人才发展支撑企业发展。			
【课程大纲】:	第一章 夺才战略——企业企业竞争就是人才竞争			

一、如何应对新常态下企业人才管理面临的五大挑战

二、新常态下人力资源部如何与一线部门“协同作战”

- 1.部门管理者必知的人才战略
- 2.外部经营客户，内部经营员工
- 3.管理者如何做到吸引、保持、激励、开发

***培训方式：**

- 1.头脑风暴挖掘员工跳槽基因
- 2.案例解析员工挑战带来的后果
- 3.小组互动管理层如何与人力资源协作
- 4.总结分享如何掌握人才竞争核心

第二章 慧眼识才——选对人比培养人更重要

一、如何突破互联网+时代招聘工作面临的四大难题

二、互联网+时代如何做好招聘渠道建设与宣传

- 1.如何选择和运用招聘渠道才能产生好效果
- 2.如何降低招聘成本进行人才招聘
- 3.如何制作有吸引力的招聘广告
- 4.如何规避渠道与广告陷阱

三、新常态下如何进行人才甄选

(一) 选才常见的三大失误分析

(二) 人是可貌相的

- 1.如何通过面试者外表穿着测评性格特征
- 2.如何通过面试者行为细节测评思想素质
- 3.如何通过提问和追问测评专业能力
- 4.如何识别求职者的真言与谎言
- 5.如何进行行为能力的书面测试

(三) 不同岗位人才需求标准与策略运用

(四) 管理者与员工不同的选人方法

四、新常态下如何进行人才调研与家访

***培训方式：**

- 1.现场测试识人能力
- 2.案例解析人才选择重要成果
- 3.视频分析人才选择方法
- 4.互动训练人员组合招聘
- 5.总结分享如何掌握选人核心技能

第三章 育才之法——帮助下属快速成长

一、新常态下如何突破培训实施中可能面临的难题

- 1.培训计划没有变化快怎么办？

2.培训如何面对其他部门的“软抵抗”？

3.90/95 后员工“厌学”怎么办？

4.如何将培训纳入管理者绩效考核指标？

二、新常态下新老员工快速传帮带的实用方法

1.如何进行员工意识心态培养

2.如何培训员工必备的专业知识

3.如何师带徒培训员工业务操作技能

三、互联网+时代员工卓越蜕变的 30 天成长计划

1.卓越员工的 12 项自我修炼

2.卓越员工的自动化工作要领

3.成为上司黄金搭档的 12 大方法落地运用

四、工作行为规范日常检查与在岗辅导方法

***培训方式：**

1.现场测试培育下属水平

2.案例解析培训对企业的成果

3.视频分享培训人才的方法

4.互动训练员工培训带动方法

5.总结分享培训工作计划的有效开展

第四章 用人之胆——发现部属特征把人用好

一、新常态下工作岗位人员优化配置方法技巧

二、新常态下 90、95 后员工独特性管理办法

1.员工凝聚力建设实用方法

2.员工高效组织沟通方法

三、新常态下提高员工工作效率的 8 大实用方法

四、消除老员工工作倦怠与不良情绪的方法

五、六种叫不动下属的管理执行对策：

1、老资格的；2、能力强的；3、有后台的；4、个人威信不够的；

5、激励不合理的；6、定职定责定量不清的；

六、如何有效执行员工工作高压线

基层考核；管理者考核；团队考核

七、如何高效激励员工的工作激情

1.物质与非物质激励制度

2.师带徒成长进步制度

3.工作 Pk 表彰与分享制度

4.文化墙、工作案例历史档案的建立

八、如何打造 90、95 员工用人文化

***培训方式：**

- 1.现场测试员工管理方法
- 2.案例解析员工管理水平高低不同的成果
- 3.视频分享员工管理艺术
- 4.互动训练问题员工带动方法
- 5.总结分享员工管理核心

第五章 惜才之心——留住核心价值员工

- 一、新时期员工离职 12 大原因分析
- 二、如何判断员工打算离职的几大信号
- 三、新时期留住人才的 8 大策略
- 四、新时期不用加薪的留人方法运用
- 五、如何有效降低人才流失率的方法
- 六、如何做好离职面谈

*培训方式：

- 1.头脑风暴挖掘员工离职动因
- 2.案例解析管理层对员工的影响作用
- 3.互动训练问题离职员工面谈
- 4.总结分享建立企业留人机制

【落地运用】：

- 1、赠送课后工作中直接运用的资料工具：

《人事管理实用表格》、《员工奖励评选制度》、《员工恳谈制度》、《员工文化墙模板》、《员工激励清单》、《员工绩效考核制度》

- 2、《课后试题》、《课程转化实施计划清单》

【备注】：

- ✚ 本课纲内容将在课堂现场根据学员反馈信息对本主题课件内容作适当调整；
- ✚ 企业需按照《培训物料清单》与“会场布置要求”提前做好充分准备工作；
- ✚ 企业、机构未经授权不得在课堂现场录像和录音。

本课纲为孙老师版权内容，抄袭、贴用、伪原创均属侵权。