

如何打造高效的人才培养体系

课程背景：

当下企业家最关注的话题和人力资源最头痛的问题：人才成长的速度和人才储备的数量，不足以支持企业的快速发展。

更糟糕的现象是，在企业工作了多年且具有丰富经验的员工，因遇到职位和成长的天花板，纷纷跳槽另谋高就。

以下更多问题，亟待人力资源管理者快速找到解决之道：

- 如何将战略地图与人才地图有效联动？
- 如何规划企业的核心人才队伍？
- 如何突破人才储备和成长速度制约企业快速发展的瓶颈？
- 如何基于企业发展与经营，构建与业务战略强连接的人才培养体系？
- 如何突破人才发展的瓶颈和天花板？
- 如何将培训成果转化为企业效益，有效改善培训后员工行为，使培训投入得到倍增的回报？
- 如何避免人才结构失衡，设计合理的晋升机制，搭建人才快速成长之路，实现人才的持续供应？
- 为什么你工作十年了，还没有成为专家？
- 为什么企业在人才培养领域投入很大，但往往收效甚微？

课程目标：

- ✓ 掌握企业人才战略分析及组织能力需求的分析方法；
- ✓ 掌握企业人才梯队建设体系构建的工具方法论和基本步骤；
- ✓ 掌握培训计划制定的整体思路、基本步骤、重点工具；
- ✓ 掌握核心技术骨干、管理人才等三类关键人才的培养方法；
- ✓ 制定有效的培训预算、培训规划及计划；
- ✓ 提升培训经理和培训师的培训项目策划与培训管理实务操作能力；
- ✓ 建立并有效利用培训数据库，生成有效培训报表；
- ✓ 能够提升构建适合本公司实际的企业培训体系的能力。

课程对象：

人力资源总监/经理 /主管、培训经理、人事部经理、、培训讲师、
HR 管理人员等企业中层管理人员。

课程大纲：

一 企业在人才培养过程中面临的主要问题

效果不佳

标准不明，缺乏针对性

重视和投入不够

方法不对

培养人才就是讲课

高层不需要培训

培训效果难以评估

培训只是人力资源部的事情

二 国内外优秀企业是如何培养人才的

百事如何培养人才

培养理念

鲜明的领导人标准

领导人发展项目

个人发展计划 (IDAP)

宝洁如何培养人才

直接经理制

大胆用人

项目锻炼制

全员，全程，全方位，针对性的培训

西门子如何培养人才

庞大的培训系统

大学菁英培训项目

五级别管理培训

IBM 如何培养人才

长板凳计划

领导力开发

华为如何培养人才

压担子

任职资格管理

内部轮岗

引入咨询公司培养人才

万科如何培养人才

鲜明的人才理念

领导者的言传身教

系统的职业经理培训

职业经理素质模型

三 人才培养体系模型

模型一（培养体系要解决的五个问题）

培养什么

如何培养

谁来培养

培养谁

如何检验培养效果

模型二（培养体系五要素）

明确人才培养理念

确定人才培养策略

确定人才培养组织结构

明确人才培养具体流程

明确培养相关人员的知识技能要求

四 非脱产的人才培养方式

如何通过内部导师制来培养人才

导师制目标

导师制的组织体系

导师资格要求

导师培训流程

导师制常见问题

如何通过内部轮岗和双向交流来培养人才

轮岗对象

轮岗条件

轮岗原则

轮岗流程

如何通过跨部门的项目来培养人才

项目制锻炼人的优点

项目制的缺点

如何通过专业研讨会的方式来培养人才

专业研讨会的组织

专业研讨会的时间和频率

专业研讨会的管理

如何通过读书会的方式来培养人才

读书会的组织

读书会的时间和频率

读书会的管理

五 脱产的人才培养体系建设（培训体系建设）

如何制定课程体系开发规划

对职位进行分类分级，建立职位系列

明确各职位系列的知识、技能要求

制定课程开发清单和计划表

如何进行新课程开发

案例分析与讨论：IBM 如何进行新产品开发，给培训的启示？

世界领先的新产品开发模式 IPD 介绍

IPD 模式对新课程开发的借鉴意义

世界一流的新课程开发流程

如何有效的进行课堂培训

案例分析：惠普如何进行领导力开发

科学有效的课堂培训流程

如何进行课后跟踪、辅导和行为干预

如何选拔培养内部讲师队伍

什么样的人适合当内部讲师？

内部讲师的任职资格

内部讲师的考核与升级

内部讲师的培养

如何通过行为考核来检验培训效果

行为考核的含义和意义

行为考核的组织和流程