

企业优秀人才培养与人才梯队建设

【课程背景】

在全球经济一体化的时代，企业竞争范围迅速扩大，竞争程度空前加剧。大量事实证明，经济竞争归根结底是人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争，竞争的胜利者将是那些占据人力资源优势的企业。

本课程全面介绍企业人力优秀人才培养与开发与人才梯队建设的主要内容。通过本课程的学习，以及典型案例分析，使学员能够树立现代人力资源管理观念和实操技巧。

本课程由郑蜀治老师结合近 **20年** HR 管理工作经验，及多年管理类实战课程授课实践精心打造，课程内容不仅凝结了公司内部 HR 管理的诸多精髓，同时还结合了老师在不同类型企业提供咨询与培训过程中提炼的实践工具与技巧。

【课程目标】

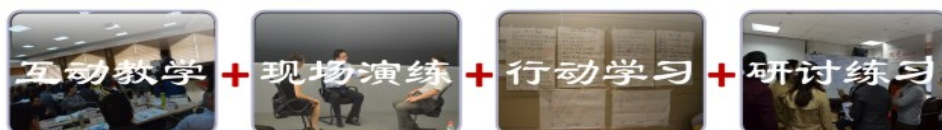
提升学员的专业水平，让学员掌握人才培养与人才梯队建设的必备知识,熟悉具体的人才培养实务操作，提升自我竞争力。

提升学员的履职能力，通过系统学习与实务操作技巧，学完后能胜任管理岗位工作,为企业贡献价值。

【课程时间】 共计 **0.5 天（3 小时）**

【课程对象】 企业人力资源部经理、主管、**HR 职员**

【授课方式】



【课程大纲】

导论：21 世纪中高层领导最重要的技能——人才管理

1. 为什么需要建设关键人才梯队
2. 企业核心竞争力与人才队伍
3. 解决企业人才需求重要举措——人才梯队建设
4. 企业战略与人才梯队建设的关系

案例赏析 1：著名企业的人才梯队建设案例

第一章：企业人才梯队规划

导入案例：中科院合肥核物质研究所的员工离职事件

一、人才梯队体系设计——企业核心五类人才梯队建设

1. 关键岗位人才梯队建设（基于岗位）
2. 关键人才后备梯队建设（基于人才）
3. 管理岗位人才梯队建设（基于岗位）
4. 技能类人才梯队建设（基于专业）
5. 通道层级人才梯队建设（基于层级）
6. 设计人才梯队种类的原则和方法

二、继任人才必备的四个标准

1. 继任人才核心要素之一：关键特质
2. 继任人才核心要素之二：领导力/胜任力
3. 继任人才核心要素之三：任职资格要求
4. 继任人才核心要素之四：以往工作绩效

三、建立人才梯队的动态发展路径

1. 四种人才发展模式对比分析
- 2. 关键人才在梯队中的发展路径规划**
 - 1) 确定关键岗位分类和所处层级
 - 2) 明确关键岗位的晋升发展路径
 - 3) 四种典型梯队发展路径
3. 现职岗位人才的发展路径
4. 岗位备选人才的发展路径

案例分享：

中广核电集团的“白鹭计划”

OPPO 人才培养体系

茅台学院：打造中国白酒人才的摇篮