

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】

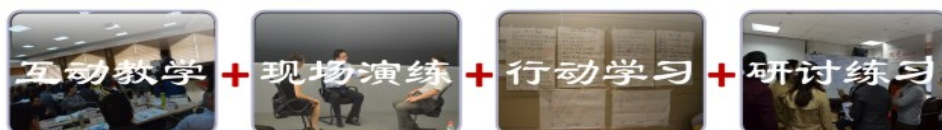
提升学员的专业水平，让学员掌握人才培养与人才梯队建设的必备知识,熟悉具体的人才培养实务操作，提升自我竞争力。

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 **1天（6小时）**

【课程对象】 企业各部门总监、经理、主管；**HR** 经理、主管、职员

【授课方式】



【课程大纲】

第一章 起航篇——企业人才概述

- 1、人才的重要性
- 2、人才的标准度
- 3、企业人力资本管理的核心要点
- 4、直线部门管理者的人力资源管理职责

案例分享：GE 对人才的定义

案例分享：谷歌是如何吸引及保留人才

第二章 育人篇 —— 管理者的下属培育技巧

- 1、培育下属是领导者的良心与责任
- 2、领导者的责任比能力更重要
- 3、人才培育是企业竞争力不断提升的保障
- 4、只有输出，没有输入，人才便会干枯

案例：茅台学院，打造中国白酒行业人才的航母

- 5、育人的方法
 - 1) 导师制
 - 2) 集中培训
 - 3) 合理授权
 - 4) 岗位轮换

5) 职务代理

6) 学习分享

6、培训的关键（转化行动）

7、缩小“学”与“做”的差距

8、推动学习转化五大方法

9、员工学习转化情况的评估

案例分享：

1、华为的全员导师制

2、中广核“白鹭计划”

3、OPPO 人才培养体系

4、茅台集团的人才布局

第三章：企业人才梯队建设

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、建立人才梯队的发展路径

1. 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