

人才盘点与梯队建设

通过人才盘点来辨识人才，全方位评价各级人才，让高潜浮出水面。实战练兵，展示并提升管理者的识人用人水平。统一标准，不同管理者用同一把尺子评价人。战略连接，真正将人力资源与战略连接在一起。

就是当现在的人才正在发挥作用时，未雨绸缪地培养其接班人，也就是做好人才储备，当这批人才变动后能及时替换上去。与此同时第三批接班人也在进行培训或锻炼，这样就形成了水平不同的人才，仿佛站在梯子上有高有低一样，形象地称为梯队。为的就是避免人才断层。

培训大纲：

第一章：什么是人才盘点

- 什么是人才梯队建设
- 人才梯队建设对组织有何意义
- 什么是人才盘点
- 人才盘点的四大目的：
 1. 辨识人才，全方位评价各级人才，让高潜浮出水面
 2. 实战练兵，展示并提升管理者的识人用人水平
 3. 统一语言，不同管理者用同一把尺子评价人
 4. 战略链接，真正将人力资源与战略链接在一起
- 人才盘点对三大误区：目的偏离，缺乏衡量工具和标准，流于形式主义

第二章：人才的考察任用

- 目标管理：对目标的承诺与兑现
- 能力素质建设：能力素质模型，能力素质的 360°考核
- 人才任用的流程管理
- 观察期
- P&S 接班人计划
- 案例：你会选谁

第三章：绩效与梯队

- 什么是绩效
- 绩效考核的目的
- 绩效与选拔的关系
- 绩效与薪酬的关系

- 案例：他该得多少分？

第四章：薪酬与梯队

- 案例：该给他们多少钱
- 薪酬原则
- 针对梯队建设的留人计划
- 薪酬的 3P
- 什么是 Q3
- 薪酬对梯队的影晌
- 案例：为什么不给我的人加薪？

第五章：后备人才管理

人力资源的数量和质量不能满足公司快速发展的需求，尤其是核心专业技术人才和管理人才出现匮乏，后备人才管理就显得十分必要。在世界五百强企业中，78%以上的公司引进了后备人才管理体系。

- 管理培训生与快车道
- 谁可以入围
- HIPO 高潜质人才管理
- 导师制
- 案例：我不知道他们为什么对我那么好

第六章：廉政管理

- 机制建设
- 职能分隔
- 利益冲突
- 不赔不赚原则
- 神奇的内审管理
- 不怀疑不信任原则
- 案例：你是怎样防止下属贪污的？