

# 人才规划与留任

- 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。
- 本课程的特点就是通过互动学习包括：案例讨论，角色扮演，情景模拟等使大家学到回去能用的人力资源工具和理念。
- 张老师的课程实战性强，学员往往感觉充满干货，容易落地。

## 培训大纲：

### 第一部分：人才规划

#### 第一章：什么是人才规划

##### 人力资源规划的 5 大目标

1. 得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员。
2. 充分利用现有人力资源。
3. 能够预测组织中潜在的人员过剩或人力不足。
4. 建设一支训练有素，运作灵活的劳动力队伍，增强企业适应环境的能力。
5. 减少企业在关键技术环节对外部招聘的依赖性。

- 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：绩效与选拔

- 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：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**

## 第二部分：留住人才

### 第一章：激励员工

- **半粒花生米：好吃而不足，不足是激励的关键**
- 马斯洛的需求金字塔
- 赫茨伯格的双因素理论-区分保健因素和激励因素
- **缺钱缺粮怎么激励？-精神待遇：是物质待遇的重要补充，指的是胜任感，受重视，被认可等等正面感受，是员工留下来的重要因素。**
- **加强内在驱动力：内在驱动力决定了员工向前冲的持久动力**
- **内在驱动力的三种需求：1) 能力需求，2) 自主性需求，3) 关系需求**

- 有效激励的 8 大绝招：1) 愿景激励，2) 文化激励，3) 以身作则，4) 善用影响，5) 合理授权，6) 公平公正，7) 高情商沟通，8) 赏罚得当

## 第二章：薪酬与留人

- 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
- 薪酬对梯队的影响
- 案例：为什么不给我的人加薪？

## 第三章：留人计划

- 留人计划的 1:8:1
- 员工流失的原因：外部诱惑太大，内部机会太少，缺少精神待遇等
- 员工的离职管理：专人负责，跟踪流向，制定对策
- 案例：领导，谢谢对我的栽培，我要走了
- 留住员工的 11 个绝招

## 说明

本大纲为初步方案，通常情况下会在培训前与客户做进一步沟通，根据具体情况调整成最符合实际情况的个性化方案。