

## 组织发展与关键人才培养

### 【课程背景】

企业生存和发展的竞争中，什么最重要最关键？人才。得人才者得天下！可是，21 世纪的商业竞争，人才难得呀。您的企业是否后备人才匮乏？在后备人才选拔和培养方面是否缺乏系统规划？各级人才是否能持续支持企业的发展？支撑未来战略的发展？人才供给是否短缺？

本课程将从企业生存发展的内在本质、企业核心竞争力和战略视角，采用系统思维、科学发展观理念；运用战略分析、人才素质模型、任职资格管理的科学工具方法论；采取打造学习型组织、高绩效团队的方法和人才素质、领导力模型和企业育人文化理念等，结合讲师 20 多年的管理经验和实战操作成功案例，演绎和启发构建基于企业战略的人才梯队建设体系。

### 【课程对象】

培训对象：中高层管理者、人力资源、业务部门经理、企业核心关键人才；

【课程时间】 6-12 小时，1-2 天

### 【课程收益】

- 1、了解企业发展与关键人才发展的概念及相互关系
- 2、了解企业人才短缺的困惑原因及人才竞争的意义和对策；
- 3、掌握企业人才战略分析及组织能力需求的分析方法；
- 4、学会组织发展与关键人才发展的策略
- 4、学会企业人才梯队建设体系规划
- 5、为企业培育关键人才队伍，提供支持企业持续发展需求的组织能力，打造企业核心竞争力。

### 【课程大纲】：

#### 第一节：组织发展与人才发展

##### 1.组织发展与人才发展的概念

1.1 组织发展的概念

1.2 人才发展的概念

##### 2.组织发展与人才发展的关系及对企业的作用

2.1 组织发展与人才发展的关系：水与鱼关系

2.2 组织发展与人才发展对企业的作用

#### 第二节：企业人才与人才队伍建设的困惑

##### 1.企业人才困惑

1.1 企业人才短缺现状回顾

1.2 企业为何“人才荒”

##### 2.企业人才队伍建设误区

2.1 企业人才培育误区

2.2 企业人才队伍建设误区分析

#### 第三节：从企业核心竞争力看核心人才队伍的建设

##### 1.企业的生存发展本质

1.1 企业生存与发展的本质要素

1.2 企业生存与发展的本质要素内在逻辑关系

互动分享：逻辑关系图

## **2.企业的核心竞争力构成分析**

2.1 企业核心竞争力的构成

2.2 企业的核心竞争力三角型

2.3 企业核心竞争力中人才的作用

## **3.核心人才梯队建设的重要性与必要性理念**

3.1 企业核心人才梯队及其重要性

3.2 得人才者的天下

案例分享：中国共产党与国民党

## **第四节：组织发展与核心人才发展策略**

### **1.企业愿景与使命、价值观分析**

1.1 企业核心价值观与使命、愿景的关系

1.2 如何寻找企业老板的哲学思想

### **2.企业人才观规范**

2.1 企业人才观与企业老板的哲学思想关系

2.2 企业人才观规范

案例分享：某企业人才观

### **3.企业人才标准设计**

3.1 企业人才标准的范畴

3.2 企业战略目标与人才匹配的原则

3.3 企业的人才标准

案例分享：某企业人才标准

## **第五节：核心人才梯队体系规划**

### **1.企业人才结构分析**

1.1 企业现状分析

1.2 企业战略与业务发展模式人才需求分类

### **2.企业人才需求分析**

2.1 企业后备人才需求分析方法

2.2 企业人才需求分析与预测

互动练习：企业人才需求分析

### **3.企业人才梯队构成模型**

3.1 企业现有人才梯队排列

3.2 企业人才梯队构成模式

案例:某公司人才梯队模型