



## 员工晋升机制设计

讲师：陈松

## 课程纲要

**【课程名称】** 员工晋升机制设计

**【课程背景】**

在新的竞争形势下，企业的稳步、持续发展，需要持续不断地锤炼企业内功，尤其是对中高层管理者及核心骨干人才的梯队培养。但作为企业的领导者和人力资源管理者却常常遇到以下困惑：如何建立强有力的人才梯队，支撑组织的快速发展？如何构架有层次，有梯度的人才矩阵系统？对于储备人才，应如何进行持续性的培养、跟踪、考评以及退出安置？如何建立以胜任素质为核心，以机制和流程为保障的企业人才晋升机制？

《员工晋升机制设计》将结合大量的案例及实操，使学员掌握晋升员工选

拔、培养和评估方面的具体方式和方法。

### 【课程收益】

- 掌握员工晋升的意义和作用
- 掌握员工晋升机制的核心内容
- 掌握被晋升员工的选拔方式
- 掌握人才梯队建设与培养的方式和方法
- 掌握员工培养的晋升与退出机制

【课程对象】 人力资源从业人员

【课程时长】 1天

### 【课程要求】

- 分组研讨，按 6-8 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸，每个小组至少需要 2 张，A4 纸若干；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用一种颜色。

## 【课程大纲】

第一单元：为什么要建立内部晋升机制？

- 案例讨论：无法扩张的某集团
- 企业三大开发系统
- 案例讨论：砸瓶子还是造盖子

- 企业发展阶段与核心人才标杆

创业阶段：从机会到经验

发展阶段：从经验到专业

成熟阶段：从专业到优秀

跨越阶段：从优秀到卓越

## 第二单元：晋升机制包含什么？

- 职责分工

晋升机制中的职责分工

案例研讨：某企业的储备人才管理职责分工

- 培养制度

有效的训练工具

一体化的追踪与奖励制度

- 人才选拔

- 晋升方向

案例研讨：晋升机制与五级双通道

现实实操：为某岗位人员设计晋升通道

- 培养方案

- 结果应用

### 第三单元：谁将获得晋升机会？

- 被晋升人员的四有标准

有品德

有意愿

有潜力

有能力

- 晋升人员的选拔程序和方法

案例研讨：某企业的内部竞聘

现场实操：设计内容选拔程序

- 选拔工具分享：

九宫格选拔矩阵

SKO 定位法

### 第四单元：如何培养储备人才？

- 储备人才培养方式汇总分析

挂职锻炼

内部兼职

岗位轮换

虚拟职务

岗位过渡

任务历练

关键事件

内部讲师

### 案例研讨：不同阶段的储备人才培养方式

- 现场实操：设计某岗位的培养方式
- 人才梯队基于学习地图的人才培养方案

案例分析：基于战略的人才培养

案例分析：某公司的培养计划

现场实操：为某岗位储备人员制定学习护照

### 第五单元：培养后的人才管理

- 已经晋升的封存备查
- 拟晋升的等候空缺
- 等候岗位的持续关注
- 潜力及绩效尚佳的继续培养
- 结果不符的淘汰