



新员工管理与人才梯队建设

讲师：陈松

课程纲要

第一单元：新员工管理概述

- 新员工管理的作用

- 新员工需要什么？

得到认同和关注

工作的价值和回报

能力提升和个人成长

工作环境的适应，组织的宽容和理解

企业的文化和价值观值得为之奋斗

- 新员工管理的主体与职责分工

案例分析：谁对小张的业绩负责？

人力资源部的职责

直线管理者的职责

工作指导人的职责

间接上级的职责

- 新员工管理的原则

第二单元：新员工的工作目标设定

- 短期工作目标设定
- 中期工作目标设定
- 长期工作目标设定
- 现场演练：某岗位新员工工作目标设计
- 讲师点评与分析

第三单元：新员工的绩效与薪酬设计

- 新员工绩效考核的难点
- 从转正看新员工绩效
- 新员工考核方法

适合新员工的 KPA 考核法

现场演练：某岗位新员工的 KPA 考核演练

- 新员工的考核周期设计

阶段考核法

加权考核法

- 新员工薪酬设计技巧

第四单元：导师从了解新员工开始

- KYC：了解你的客户
- 95 后的成长背景
- 95 后的特质

第五单元：导师的角色定位

- 导师的角色定位

朋友角色

家长角色

导师角色

- 导师的“导“

案例分析：远水解不了近渴

组织核心价值观的宣导

工作方向与目标的指导

负面思想与情绪的疏导

职业成长与发展的向导

- 导师的“师“

案例分析：铁打的营盘流水的兵

知识讲授的老师

经验分享的名师

能力培养的教练

绩效改进的陪练

第六单元：导师的工作要点

- 信任是导师开展工作的前提

- 导师要培养员工什么？

基于职业素质的培养内容

基于胜任模型的培养内容

基于绩效结果的培养内容

基于未来发展的培养内容

基于组织经验的培养内容

第七单元：人才盘点---人才现状是什么样的？

- 任职资格管理

- 关门盘点：人力资源主导盘点

人员流动性分析

人员结构分析

职位结构分析

人均劳产率分析

员工满意度分析

关门盘点的流程和注意事项

- 开门盘点：业务部门圆桌会议盘点

开门盘点的流程和注意事项

第八单元：谁是培养对象？

- 找到关键岗位
- 案例分析：关键岗位识别的 CS 模型
- 锁定关键人才
- 案例分析：关键人才识别的 SKO 模型
现场演练：SKO 模型实操
- 案例分析：某公司的后备人才选拔方式
- 培养对象确定基本流程

第九单元：如何培养人才梯队

- 小组讨论：要培养人才梯队什么？

- 案例分析：某集团基于战略的人才梯队培养方案
- 案例分析：某企业“三青”人才梯队建设方式
- 案例分析：某企业蓄水池计划
- 基于成长地图的人才梯队培养

什么是成长地图？

基于 SCL 的学习项目设计

基于 PCL 的学习项目设计

案例：某企业的学习项目设计

现场演练：基于 PCL 设计某一岗位的学习项目

- 人才梯队的培养方式

人员培养九大方式

员工能力训练系统模型

案例：某岗位人员的培养的 TACT 模型

现场演练：设计某岗位人员的学习护照