



人才盘点和组织发展

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 人才盘点和组织发展

【课程背景】

在金融科技的浪潮下，商业银行的稳步、持续发展需要持续不断地引进、锤炼适用型人才。那么，如何制定基于战略的人力资源规划？如何进行人才盘点？如何建立强有力的人才体系，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？

《人才盘点和组织发展》课程不但深入讲解什么是基于战略的人力资源管理，还将结合大量的案例及实操，使学员掌握制定人力资源规划和人才盘点、

储备人才选拔、培养等方面的思路、方法和工具。

【课程收益】

- 了解战略性人力资源管理的内涵
- 掌握人力资源规划的流程
- 掌握人才盘点的方式和方法
- 掌握人才梯队建设的流程和方法

【课程对象】 商业银行高管、人力资源总经理、企业大学负责人

【课程时长】 1天，6小时/天

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸 3 张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：基于战略的组织人才开发系统

- 银行 4.0 时代与 Fintech
- 小组讨论：Fintech 对人力资源管理带来哪些机会和挑战？
- 组织的三大开发系统
- 案例讨论：砸瓶子还是造盖子

- 组织发展阶段与组织发展特征

第二单元：组织发展的基础---人才盘点

- 任职资格管理
- 案例分析：如何运用任职资格进行评价？
- 关门盘点：人力资源主导盘点

案例分析：某企业人力资源的年终盘点

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

第三单元：建立核心素质模型

- 什么是胜任力模型？
- 胜任素质模型的三大作用

- 素质模型建立的三大方法

战略分解法

关键任务法

绩优标杆法

现场演练：建立某岗位的胜任素质模型

第四单元：人才梯队建设

- 什么是高潜人才？
- 如何甄选高潜人才？
- 案例分析：某行的后备人才选拔方式
- 案例分析：某银行“三青”人才梯队建设方式
- 案例分析：某企业高层梯队建设方案
- 人才梯队培养方式汇总分析
- 行动学习：为某岗位制定学习护照