

人员梯队培养体系建设

【课程背景】

当现在的人才正在发挥作用时，未雨绸缪地培养该批人才的接班人，也就是做好人才储备，当这批人才变动后能及时补充上去和顶替上去，而这批接班人的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

【课程收益】

了解人才梯队建设的重要性，学习人才盘点的做法，学习企业培训需求的确认方法，了解人才培养方法的优缺点

【课程对象】

企业高层主管、人力资源总监、人力资源总监、培训专员

【课程时长】

1天

【授课方式】

讲述、实际练习、案例讨论

【课程大纲】

- 人员梯队建设
 - ◆ 铁打的营盘流水的兵
 - ◆ 完善任职资格体系
 - ◆ 继任人员表
 - ◆ 梯队断层如何处理
 - 招聘新人
 - 提拔现有人员
 - 建立任职资格体系
 - 建立案例库、知识库
 - DELL 的案例
 - 特事特办
- 人才现状盘点

- ◆ 组织
 - 组织战略
 - 组织架构
 - 关键岗位职责
 - 人员编制
- ◆ 员工的后续建议
 - 明星员工类
 - 有潜力的优秀员工
 - 能完成目标且潜力巨大的员工
 - 有价值的员工
 - 表现不佳的员工
 - 案例：东方甄选的董宇辉
- 培训需求确认
 - ◆ 培训需求管理职责与归属
 - ◆ 需求信息的来源与收集方法
 - 培训需求来源
 - 组织
 - ◆ 战略能力需求
 - ◆ 核心能力需求
 - ◆ 专业能力需求
 - ◆ 通用能力需求
 - 部门需求
 - ◆ 现存问题
 - ◆ 专业能力
 - ◆ 通用能力
 - 需求收集方法
 - 胜任力模型
 - 人才盘点
 - 储备干部计划
 - 主管访谈
 - 人员替换单
 - 各收集方法适用情况
 - ◆ 人才培养方法使用时机与优缺点分析
 - 培训
 - 导师制
 - 学徒制
 - 行动学习
 - 责任晋升
 - 跨部门项目
 - 轮岗
 - 自我学习
 - 考察观摩