

《新质生产力背景下新时代技能人才的队伍建设》

主讲：张子斌老师

【课程背景】

2024年随着国家产业和经济政策的调整，新质生产力概念的提出及落地实施，对传统企业的创新、发展以及转型升级提出了更高的要求。

如何认知和解读新质生产力，如何理解新质生产力对企业的要求，如何在新质生产力的背景下，与时俱进的推进产业升级，打造符合新时代特色的技能人才队伍，是企业在创新发展角度急需解决的问题。

本次课程聚焦新质生产力的政策解读，结合技能人才队伍建设的主题，从新质生产力的内涵和逻辑角度，为技能人才队伍建设提供方向性指引，明确技能人才队伍建设的顶层设计和着力点，使参训人员能够明确政策，掌握工具和方法，正视企业存在的问题，有针对性的制定行动计划，做好技能人才队伍建设的能力提升

【课程收益】

- 明确新质生产力的背景、逻辑、内涵和特性解析，
- 明确企业发展新质生产力的着力点，重塑企业的三种价值，建立企业新质生产力飞轮
- 掌握新时代背景下，技能人才队伍建设的顶层设计思路，以及训战结合的项目案例
- 掌握基层管理者的人力资源基础能力建设模型，提升基层管理者的人才管理能力
- 工具应用：新质生产力飞轮、训战结合的人才发展项目、卓越团队人才培养三步法、用人的3P模型、人才保留三要素和四步法等。

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业基层管理者、新晋基层管理者等

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、如何认知新质生产力的新时代要求

1、新质生产力的历史和时代背景

- (1) 新质生产力的时代背景
- (2) 新质生产力的逻辑构成
- (3) 新质生产力的特性解析

2、企业发展新质生产力的着力点

- (1) 如何重塑企业的三种价值
- (2) 建立企业新质生产力飞轮

二、如何实施新时代技能人才队伍建设

1、技能人才队伍建设的顶层设计

- (1) 技能人才队伍建设的规划
 - 技能人才队伍的现状分析
 - 技能人才队伍的人才盘点
 - 技能人才队伍的数量结构
- (2) 技能人才队伍的系统构成

2、技能人才队伍建设的项目实施

- (1) “训战”结合人才发展项目
- (2) 卓越团队人才培养的三步法
 - 体系化培训
 - 个性化辅导
 - 实战性训练

三、基层管理者如何提升人力管理能力

1、基层管理者对人力资源管理的认知

- (1) 基层管理者的人力管理的角色
 - 基层管理者为什么要掌握人力管理
 - 基层管理者应具备的人力管理能力
 - 如何应用人力管理并且落地场景化
- (2) 如何做到与人力资源工作协同
 - 基层管理者人力工作四大问题
 - 基层管理者与人力共舞六方面

【备注】讲授中将体现出基层管理者的人力资源角色，为什么要学习和掌握人力资源管理，以及应该掌握哪些人力资源管理技能等

2、基层管理者如何用人提升人才价值

- (1) 基层管理者用人的四大问题
 - 凡事亲力亲为，自己做的又快又好

- 总认为别人不行，不提供尝试机会
- 过分信任下属，不做过程监督管理
- 管理方式简单粗暴，下属怨声载道

(2) 基层管理者用人问题的分析

- 不懂得授权管理
- 不给犯错的机会
- 不做过程的管控
- 管理方法需提高

(3) 如何做好员工关系管理工作

- 试用期管理方面
- 争议的处理方面

(4) 基层管理者用人的 3P 模型

- **Personality** 按团队人员的性格有效管理

讲授中将体现团队成员 DISC 性格矩阵管理，体现针对不同人员，应用不同的激励方式和方法；

- **Performance** 以团队人员的绩效有效管理

PBC 个人绩效管理（主要包括日常的绩效管理方面，如目标制定，绩效反馈和辅导等）

- **Period** 把人才管理视为第一要务管理

人才盘点和梯队建设等方面，将团队打造作为基层管理者的第一要务

3、基层管理者如何留人打造高效团队

(1) 企业人才保留的关键点

- 关键人才保留三要素：情感、待遇、事业
- 关键人才保留二思路：个体倾斜/团队倾斜

(2) 企业人才保留的四步法

- 提供人才成长的平台
- 打造良好的团队氛围
- 做好绩效与激励管理
- 打造奖罚分明的样板

【备注】讲授中将穿插人员保留的特色案例和做法，尤其针对 95 后，00 后职场人的管理方式和方法。

附件 1：《基层管理者人力资源基础技能清单》

- 人员需求：会做班组等基层单位的定岗定编，会做需求分析，会做人员的规划

- 任职资格：能够构建基础的岗位任职资格及能力要求（如果公司有能力模型，可以学习并分解到所在班组的各岗位）
- 招聘面试：会面试的基础技能（结构化面试，Star 面试法等），了解面试的环节和流程
- 选拔人才：会人才识别的基础方法，会人才评价的方法
- 培养人才：能确定班组的人才结构，会人才培养的方法，知道如何做授权管理，能够结合企业的情况，明晰班组的人才培养方向
- 人才盘点：懂如何做人才盘点，以及人才盘点后的应用
- 绩效管理：会做班组的绩效管理工作，计划制定、目标跟踪、考核辅导、结果呈现以及调整辅导提升等闭环
- 打造团队：结合企业的文化，提升班组的文化氛围，打造适合人才成长的平台，建立奖惩分明的样板，会做思想工作，做好人才的保留工作
- 员工关系管理：员工入离调转过程中与人力资源部门的协同，试用期管理、员工辞退等环节的未雨绸缪及工作前置性安排等。