

# 《新质生产力背景下的人才供应链建设》

## 人才供应与用工模式体系建设

主讲：钟意老师

### 【课程背景】

加快推动新质生产力发展，必须要有高水平创新人才队伍作为支撑，这就要求用人方在进行人才队伍建设时，要从现实情况和未来发展出发，从追求人才“数量”到追求人才“质量”转变，精准需求与精准匹配。在建设高质量人才管理体系的同时，完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制，不断健全人才引育留用的全链条全周期体系，充分激发释放人才活力，为新质生产力提供有力支撑。

- 1.如何精准识别用人需求？
- 2.如何构建系统内人才供应体系？
- 3.如何提高系统内人才的使用效率？
- 4.如何进行人才的用工模式设计？

课程有理论、有工具、有案例,实操性强,课程设计体系完善，让学员通过系统学习建立本职工作的清晰思路。让您带着问题来，带着方法回去。

### 【课程收益】

- 学习如何精准寻找人才发展需求的方法；
- 学习人才供应体系建设的理念与方法；
- 学习人才效率激发提效的方法设计；
- 学习人才供应配套的用工管理设计及风险防控

### 【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;方法输出

### 【课程对象】

国资委、人社局对口工作人员、国企集团性公司人力资源负责人

### 【课程时间】

1 天(6 小时/天)

### 【课程大纲】

#### 一、从战略发展视角定义人才需求

##### 1、战略落地的逻辑

- 战略发展总体逻辑
- 战略与组织的适配
- 组织对能力的需求

案例:产业发展案例;企业战略落地

工具:能力识别模型

互动:问答

## 2、如何进行人才盘点

- 人才盘点流程
- 人才九宫格
- 人才需求输出

案例:人才盘点应用案例:

工具:盘点模型

互动:小组研讨

## 3、实操中的问题与难点

- 不同管控关系在实操中的权责(集权、运营、财务、服务)
- 战略与需求的匹配判断
- 人才需求收集与汇总时效

案例:人才服务案例

互动:问答

## 二、精准匹配需求的供应链建设逻辑

### 1、人才供应链的构成

- 从生命周期维度建设
- 从全需求维度建设
- 从系统体系建设

案例:企业建设案例

工具:人才全生命周期流程图

互动:问答

### 2、人才供应链的供应渠道

- 搭建人才的供给渠道
- 人才的吸引、合作、评估机制
- 应用实践:校企合作

案例:宝洁人才培养体系

工具:人才供给模型

互动:问答

### 3、激发人才效率的机制

- 识别人才的基本需求
- 人才激励体系设计
- 人才库与资源池

案例:人才体系设计,军队荣誉体系设计

工具:人才池

互动:小组讨论

### 三、多重用工模式设计与风险管理

#### 1、匹配人才类型的用工模式

- 用工模式的4种类型
- 业务与用工模式匹配选择
- 风险评估与法律依据

案例:滴滴司机的关系定义

工具:风险识别清单

互动:问答

#### 2、高层次人才合作模式

- 柔性引进的模式选择
- 风险防控要点
- 合理操作方式

案例:咨询顾问的风险

工具:协议模版

互动:问答

#### 3、人才退出路径

- 多种退出路径
- 风险防控与操作要点
- 建设口碑宣传队伍

案例:争议离职

工具:人才退出路径表

互动:问答

#### 4、课程总体回顾

- 需求部分回顾
- 建设体系回顾
- 用工模式回顾

