

# 关键人才培养——企业关键人才识别与培养最佳实践

## 课程背景：

首先，这是如今时代背景下，一门企业各级管理者的必修课程。现阶段，各企业在竞争持续加剧、人才竞争巨大、企业核心价值观需要统一、商业模式不断创新的挑战下，越来越需要注重关键人才培养与组织发展的匹配。在此大环境下各企业纷纷启动人才培养以适应组织发展的计划，设立相应的培训机构。

不少企业的人力资源培训部、培训中心已经做了很多人才培训动作，但往往还会遇到一些困惑、难题，怎么让人才培养更加精准、更好的落地实施，最重要是怎么让人才培养、人才供应链的储备与企业真正链接并得到检验，此时，就需要企业管理者、人才培育者对本企业人才培养与组织发展配套而来做系统化的分析与诊断了，也需要走出去、引进来，了解更多的企业的经验，学习他们是如何做的，从而制定出长期的人才培养战略与组织发展战略。

## 课程目标：

本课程的各节内容，是基于帮助企业打造适合自己的人才培养战略以及队伍的建设，通过学习更多企业的实战经验与项目、在管理中培养人，使企业在人才战略制定与培养方面少走弯路，最终将本企业关键型人才培养的一系列动作做到可落地、可执行，做到“有用”

**课程时间：**1-2天，6小时/天

**课程对象：**企业负责人、培训负责人、HR负责人、培训管理者等

**课程方式：**讲师讲授+案例分析+小组讨论

## 课程大纲

### 第一讲：人才培养的基本任务与关键业务挖掘与关键人才识别

#### 一、关于人才培养的四大功能与基本任务

1. 企业发展与培养人才要关注哪四大方面（人才定位四象限图）
2. 关键四方面的解析（四象限）

**案例分享：**知名企业在战略转型期人才培养的功能设置与基本任务分享（金光、万达）

#### 二、关键业务挖掘与关键人才识别

1. 关键人才的挖掘
2. 哪些是关键业务？
3. 制定业务关键点需求挖掘与诊断路径图
4. 关键人才素质模型
5. 如何建立企业人才培养机制
6. 关键业务人才评价因素与工具
7. 关键人才能力提升路径图

### 第二讲：人才培养项目的创新与人才培养实践

#### 一、人才培养项目的创新与实践

1. 企业培训项目创新设计、要素与管理模板
2. 经典培训项目分享与解析
3. 梯队人才继任者计划之课程体系-案例分享给

#### 二、企业怎么让内训师发挥作用

1. 怎么做适合本企业的专职讲师与内训师的分类
2. 内训师培养方法论与实践
3. 内训讲师的考核与激励要素
4. 成立干部与专家管理中心的重要性与怎么做

### **三、如何在管理中培养人才**

1. 培养关键人才的三步骤
2. 怎么诊断与识别员工的准备度？
3. 如何与员工达成共识
4. 定义四种类型的关键人才
5. 如何行使合适的管理风格
6. 如何做好员工的教练
7. 培养关键人才怎么应用好工作案例？

## **第三讲：管理者应具备的思维模型与人才培养组织建立**

### **一、培养关键人才管理者应具备的思维模型**

1. 管理者的三项基本能力（专业、人际、思维）
2. 管理者的思维逻辑五层
3. 企业经理人的改变模型
4. 管理者的四项核心职责图

### **二、如何建立合适的人才培养组织**

1. 紧贴业务建立培训组织开展人才培养
2. 企业人才培养的源、点、线、面
3. 企业大学的人才培养与培训部的区别