**杭州站**

人才盘点与人才梯队发展管理

**主讲老师：栾光宇**（原中国海王星辰（上市）总部人力资源部总监）

**授课对象：**人力资源总监、经理

**企业类型：**不限

**企业大小：**不限

**时间安排：**2022年1月14日9:30至17:00

 2022年1月15日9:00至16:00

**地点安排：**待定

**参课费用：**学习卡套票8张/人

现金票3800元/人 购买学习卡享受更多优惠

**人数限制：60**

**课程背景**

近几年来，随着经济的发展和市场竞争的客观要求，企业核心竞争力已经由十几年前的“技术壁垒”和5年前的“资本壁垒”，逐步发展到如今的“人才壁垒”。

如何识别、发现和保障卓越人才源源不断的为企业发展提供推进作用，已经是企业管理的“核心命题”！

但现实的情况是，企业的人才管理常常出现以下几种挑战：

1. 关键核心岗位后备力量不足；

2. 高潜人才识别困难，不知道该选拔谁、培养谁；

3. 员工存量不清晰，不确定企业现有员工的能力矩阵有哪些，不能客观呈现出企业在岗人员的能力素质；

4. 如何建立一个为企业源源不断输送所需人才的“供应链”。

本课程基于以上企业管理中存在的现实挑战，以“工具式培训”的方式，通过讲师的深度引导，在课堂上直接将所学应用于实操，将人才盘点的理念、技术及工通过课堂教学进行知识转移，构建出真正能被业务部门所理解和可操作的人才盘点和人才管理体系。

**课程收益**

1. 掌握基于胜任力技术的人才盘点理念、方法和工具
2. 能够高效快速、低成本的建立起企业的人才能力矩阵，成为企业真正的人才库
3. 清晰认识到优秀人员和一般人员的深层次本质差异，在人才选拔方面准确识别优秀人才的几率大幅提升
4. 掌握工具方法迅速落地，形成识人用人的现实“战斗力”，应用于企业人才盘点的工作中，提升整体人才队伍的管理效能

 **课程大纲 Outline**

1. **道篇——人才盘点工作的意义**
2. 定位
3. 市场环境带来的挑战
4. 人力资源管理工作定位
5. 人力工作重新定位的内外部因素
6. 人力资源从业者的角色定位
7. 产品化思维开展人力工作
8. 人才盘点的作用
9. 人才盘点战略解码
10. 开展人才盘点能解决哪些问题
11. 人才盘点工作对HR的要求
12. 人才盘点的开展步骤和要求
13. 案例互动：某上市公司运营体系人才盘点案例解析
14. 人才盘点的产出
15. 人才池
16. 人才能力矩阵
17. 胜任力模型
18. 人才盘点结果对接内部人才管理机制
19. 对接任职资格体系
20. 对接梯队建设体系
21. 对接人才培养体系
22. 对接人才规划体系
23. 人才盘点的案例分享与示范
24. 案例示范：某上市公司典型的人才盘点项目
25. **术篇——人才盘点理论基础及工具**
26. 构建人才标准
27. 卓越人才需要满足的标准：五大维度+三个匹配
28. 卓越人才ACR模型
29. 测评理论与工具
30. 心理测评的作用和类型
31. 心理测评科学原理
32. 卡特尔16PF
33. 理论体系及工具使用
34. 案例互动：现场学员实测解读
35. 案例互动：候选人测评报告解读
36. 大五人格/大七人格
37. 理论体系及演进发展
38. 16PF与大五人格的联系与转换
39. 案例互动：测评结果解读
40. 学会解读测评报告
41. 现场演练：解读测评报告
42. 任职资格管理
43. 任职资格的基础
44. 职位分析
45. 形成职位说明书
46. 职位族类及职业发展应用
47. 任职资格的内容
48. 任职资格包含的内容
49. 案例：某上市质量体系任职资格标准
50. 任职资格与胜任力的区别
51. 任职资格的衡量与界定
52. 任职资格衡量工具
53. 任职资格常见误区
54. 案例互动：任职资格与胜任力混淆，人才管理走入死胡同
55. 胜任力理念
56. 胜任力的两个基本假设
57. 胜任力与工作的相关性
58. 管理场景思考
59. 胜任力概念、特征、作用及构成
60. 案例呈现与点评
61. 案例优化
62. 常见胜任力方法论及工具
63. 胜任力常见构成及不同企业需求的对应选择
64. 胜任力建模常见方法论及工具
65. 工作行为与胜任力特征的相关性（重点）
66. 建立胜任力模型
67. 常用建模方法
68. 古典胜任力建模技术及实操体验
69. 现代建模技术及实操体验
70. 常见建模套路
71. 常见的建模流程
72. 建模的准备
73. 建模技术的选择
74. 建模后的管理应用
75. 面试在人才盘点中应用
76. 面试前的准备
77. 人才盘点中常见面试方法和面试形式
78. 面试实务：一个好面试的流程与方法
79. 面试流程
80. 如何开场
81. 面试考察的内容和方法
82. 面试问题的设置
83. 面试问题设计原则
84. 利用测评思维设计面试问题
85. 面试与其他选拔方式的配合与互补
86. 其他选拔方式概述
87. 面试与测评的配合使用
88. 面试与无领导小组讨论的配合使用
89. 评价中心
90. 建立评价中心
91. 评价中心的组织形式
92. 评价中心的操作步骤
93. 评价中心的产出结果
94. 评价中心的应用案例解析
95. **术篇——开展人才盘点的方法**
96. 人才盘点实践套路
97. 确定人才盘点的应用目的基本流程
98. 组织保障
99. 工具和技术选择
100. 确定人才盘点的产出
101. 确定人才盘点的流程
102. 人才盘点的应用
103. 建立招聘选拔漏斗机制
104. 构建人才培养体系
105. 建立高潜人才库
106. 建立人才发展梯队
107. 人才梯队需求公式
108. 人才发展路径
109. 关键人才发展模式
110. 多样化的人才发展策略
111. 测训对标



**栾光宇**

**原中国海王星辰（上市）总部人力资源部总监**

**资历背景**

1. 企业人才管理实战专家
2. 14年人力资源管理经验
3. 曾任：京北方信息技术股份有限公司 总部人力资源经理

**授课风格**

1. 栾老师企业管理经验丰富，注重理论结合实践，在传递思维框架和实操方法的同时，提供实用工具，并针对课程主题现场给出学员企业对应管理痛点解决方案，完成知识技能的内化迁移和工具的落地

**授课经验**

海王星辰、居臣氏、好市多、家得宝、永旺、联合利华、东方食品有限公司、小南国餐饮、金可可食品、华文食品、顺丰速运、粤商物流、华衍物流、诚意通物流、长航滚装物流、来裕物流、通达集团、宝湾物流、中建三局、大华会计师事务所、中国内审协会、京北方、德赛西威、天启互娱、美国格里森刀具、中亚集团、高科集团、阳光财险、泓凌投资置业、玉鑫房地产等

**课程预告**

**时间：**2022年2月18、19日（周五-周六）

**课题：**《金牌面试官--高效招聘与精准面试法》（第四期）

**主讲：**丁坚（实战人力资源管理专家、高级人力资源管理师）