**“人才驱动业务”—人才盘点与梯队建设**

课程费用：4200元/人（包含课程资料、学习费、茶歇等，不含午餐及住宿）

举办单位：深圳市中企智汇企业管理咨询有限公司

课程地点：深圳

课程时间：11月17-18日

**认证费用：**

中级证书1000元/人;高级证书1200元/人(参加认证考试的学员须交纳此费用，不参加认证考试的学员无须交纳)

**备　　注:**

1.高级证书申请须同时进行理论考试和提交论文考试，学员在报名参加培训和认证时请提前准备好论文并随理论考试试卷一同提交。

2.希望参加认证考试之学员，在培训结束后参加认证考试并合格者，颁发与所参加培训课程专业领域相同之：“香港培训认证中心HKTCC国际职业资格认证中心《国际注册中/高级人力资源管理师》职业资格证书”。（国际认证／全球通行／雇主认可／联网查询）。

3.课程结束后10日内将证书快递寄给学员；

**【课程特色】**

**针对性：**针对性的课程开发，真正做到讲你想听的，给你所想要的

**科学性：**对世界标杆企业案例研究深入，充分了解国际先进模式和资讯，避免课程内容掉进经验主义泥潭，确保课程的正确性和科学性

**实操性：**精选了**5**个咨询案例在课程中深入讲解，**5**个咨询案例都是朱老师亲身经历的，极具参考性，可模仿或创造性地模仿

**工具性：**课程提供**5**个只有咨询客户才能享用的实用管理工具，价值不菲，拿回去就能用。

**实战性：**针对性设计实战沙盘，消化课程知识，让学员把错误犯在课堂里，只把正确方法带回去。

**【课程大纲】**

**A．我们现实中的困惑**？（**带着问题来课堂**）

1. 公司人才建设的速度，为何总是落后公司发展的速度？
2. 什么样的企业或者说公司发展到什么阶段需要做好人才储备？
3. 如何才能构建适合公司发展的人才梯队建设系统？

**B．课程目标（我们的学习方向）**

1. 正确理解人才储备与人才梯队建设；
2. 掌握科学实施人力资源规划的方法和技巧；
3. 掌握人才储备岗位能力素质分析的方法和技巧；
4. 掌握人才储备库人才甄选的方法和技巧；
5. 掌握人才储备库人才培养的方法和技巧；
6. 掌握人才储备与人才梯队建设相关制度设计的方法和技巧。

**C．课堂上能获取的重点收获**！（**行动计划的基础**）

**第一部分：人才储备与人才梯队建设认知**

1. **咨询案例1：该客户为什么3年内新增6家分厂的目标没有实现？**
2. 如何定义人才
3. 人才吸引战略VS人才投资战略
4. 企业为什么需要做人才储备与人才梯队建设
5. 什么企业需要做人才储备与人才梯队建设
6. 企业人才储备与人才梯队建设的关键性问题分析
7. **咨询案例2：该客户如何在3年内培养1500名项目经理？**
8. 人才储备与人才梯队建设的主要内容
	1. 人才储备与人才梯队建设的前提－人力资源规划
	2. 人才储备与人才梯队建设的基础－能力素质分析
	3. 人才储备与人才梯队建设的内容－人才选拔、培育、评估、晋升
	4. 人才储备与人才梯队建设的保障－人才梯队制度建设

**第二部分：人力资源规划**

1. **咨询案例3：该客户是如何制定人力资源规划而实现每年增加100家连锁店这一战略目标的？**
2. 人力资源规划的主要原则
3. 人力资源规划的主要内容
4. 人力资源规划的主要方法

**第三部分：能力素质分析**

1. 企业人才战略定位
2. 企业通用能力素质分析
3. 营销类专业能力素质分析
4. 技术类专业能力素质分析
5. 管理类专业能力素质分析

**第四部分：储备人才选拔技巧**

1. **咨询案例4：该客户是如何选拔储备人才的？**
2. 储备人才选拔的特点
3. 储备人才选拔的原则
4. 储备人才选拔的流程
5. 储备人才选拔测评工具选择
6. 储备人才行为面谈技巧

**第五部分：储备人才培育技巧**

1. **咨询案例5：该客户如何使储备人才培养周期缩短一半？**
2. 技术人才培育特点
3. 管理人才培育特点
4. 营销人才培育特点
5. 储备人才专项训练课程设计
6. 储备人才专项培训计划制定
7. 储备人才导师体系建设
8. 企业优秀案例库建设
9. 企业如何导入0JT管理机制
10. 企业如何通过岗位轮调培育人才
11. 企业如何建立低成本培育人才的通道

**第六部分：储备人才测评技巧**

1. 储备人才测评的主要内容
2. 360°储备人才测评方法介绍
3. 如何撰写储备人才撰写报告
4. 储备人才测评的常见问题与对策分析

**第七部分：人才储备与人才梯队制度建设**

1. 储备人才选拔制度建设
2. 储备人才培育制度建设
3. 储备人才测评制度建设
4. 储备人才激励制度建设

**D．现场实操（做过不会忘）**

1. 人力资源人员数量规划
2. 营销类、管理类、技术类能力素质分析
3. 储备人才选拔模拟
4. 储备人才测评模拟

**E．工具（回岗位后就可运用）**

1. 人力资源规划7大量化方法
2. 专业能力素质构建模型
3. 储备人才选拔工具
4. 储备人才测评工具
5. 人才梯队管理制度

****

**朱会友老师 人力资源价值管理专家**

* + 北京大学、中山大学、西北工业大学特约讲师
	+ 机制经营模式设计专家、人力资源体系建设操盘手、卓越绩效管理实战导师
	+ **1**生只专注于做一件事情：**12**年致力于人力资源价值开发，**21**个行业**62**家企业人力资源价值体系设计顾问
	+ **2**家企业辅导后成为细分市场**第1名**：凤铝铝业成为建筑铝型材行业第**1**名、真功夫成为中式快餐连锁第**1**名
	+ **3**家企业辅导后实现业绩**爆炸式**增长：博敏电子**10**年销售额增长**100**倍、嘉利控股**1**年利润增长**4**倍、中铁三局广东公司**1**年产值**翻一翻**
	+ **4**个年代给予赞誉：**60**的沉淀、**70**的心态、**80**的长相、**90**的幽默
	+ **30**多家上市公司、**200**多家中外企业提供培训：中国电信、中国移动、中国联通、时代万恒、重庆百货、德美化工、东方精工、鸿特精密、大族激光、美的集团、广电运通、工商银行、建设银行、中国银行、神华集团、招商蛇口、江铃汽车、恒大高新、中国中铁、博敏电子、永辉超市、中粮屯河、伟明环保、广发证券、中捷股份、云天化、万年青、艾尔姆、华日钢材、爱默生等
	+ 2015年7月出版个人专著：《职业经理人才选用实操手册》
	+ 2014年度中国讲师网“中国讲师500强”
	+ 2014年度中国讲师网“人力资源管理讲师10强”
	+ 2008年5月出版光盘：《店面绩效考核》、《服务行业绩效考核》

# 课程特色

* **课程设计具有创新性**。课程设计突破了常规人力资源管理理论，从人力资源价值创造的角度设计课程，课程融合了NLP心理学、100多位国内外专家的经典理论、21个行业62家人力资源价值设计的操作经验，课程具有鲜明的创新性。
* **授课方式深受学员喜欢**。生动讲解与互动研讨相结合，气氛活跃，趣味性强；擅长运用通俗易懂的语言，阐述繁杂的管理理论，听课轻松不费劲；运用恰当的咨询案例，贴近学员实际，遵循学员的学习规律，穿针引线，引导学员找到答案。
* **学了之后就可以落地运用**。课程提供的操作工具，是导师咨询中用到的工具，学员可以快速掌握并在工作中有效运用；通过课堂现场实战演练，建立标杆模板，形成有形学习成果，拿回去就可以使用。

# 主讲课程

* + 总裁班系列课程：《人才经营36谋略》、《基于互联网转型的人力资源变革》、《基于互联网转型的组织架构设计》、《基于互联网转型的绩效管理创新》
	+ EDP班系列课程：《非人力资源经理的人力资源管理》、《非人力资源经理的绩效管理》、《绩效辅导与面谈》、《辅导与激励》、《心理学在管理中的运用》、《结构化行为面试技巧》、《职业生涯规划管理》
	+ 人力资源专业课程：《战略性人力资源管理》、《基于互联网转型的人力资源变革》、《基于互联网转型的组织架构设计》、《基于互联网转型的绩效管理创新》、《组织架构与岗位设计》、《激励性薪酬体系设计》、《量化绩效管理体系设计》、《基于能力的招聘管理》、《基于能力的培训管理》、《员工职业生涯规划》、《人才梯队与储备管理》、《任职资格体系建设与落地》
	+ 机制设计特训营课程：《战略绩效机制顶层设计》、《执行引爆机制顶层设计》、《分配激励机制顶层设计》、《标准运营机制顶层设计》****