**企业关键人才管理体系设计新模式**

**时间地点：2016年11月25-26日 深圳 2016年12月2-3日 上海**

**参加对象：企业老板和高管；人力资源总监、经理。**

**学习费用：3800元/人（授课费、教材费、培训证书、发票、午餐及茶点等）**

**垂询热线：021-31006787、0755-61280006, 18917870808 许先生**

**电子邮箱：320588808@vip.qq.com**

**QQ/微信： 320588808**

**课程背景：**

**对关键人才的管理，很多企业有这样的困惑：**

---如何有效地甄选出关键人才？

---如何进行关键人才的开发和培育？

---如何有效地激励和保留关键人才？

---如何动态地更新关键人才库？

......

本课程讲师凭借多年大型跨国公司人才管理实战经验的积累，整合了具有国际一流水准的关键人才选用育留的实施方案以及相应的实施流程，工具和方法，精心打造兼具策略性和实用性的课程，将帮助您的企业解决以上难题。

新经济来了，无论是互联网+、工业4.0、资本运营还是阿米巴和股权激励等企业的转型变革背后，大家逐渐发现成功的最关键要素还是人才，尤其是关键人才（这是原点）。然而，在新时代下，尽管老板们读了很多“总裁班”，高管们接受了多轮领导力训练，HR们在不断改进公司的人才体系和制度，但对关键人才的管理不但没有改善反而更加严峻：优秀人才越来越难招，越来越难管；好不容易培养的优秀人才也要辞职创业、另立门户。。。。。。关键人才越来越重要，但传统管理对8090后们越来越无效。本课程讲师曾在飞利浦、诺基亚、麦当劳等外企工作多年，给很多内资企业和高校分享过这些“先进”的“管人”工具，但几年下来我发现除了掌声和羡慕的眼光外，真正能运用到的中小企业却很少——不全是HR不很专业而是中小企业的管理基础和职业经理人的素质差距太大。我们也逐渐发现：一些并没有很好管理的“土鳖”公司却和知名外企具有同样的管理效能！用简单的方法就能搞定人才，搞定关键人才！ 同样也能把业务做得风生水起。“关键人才管理新模式”以传统人才管理的精髓为基础结合先进“土鳖”公司方法，让我们中小企业的老板、高管和HR们更加有效、更加容易搞定关键人才。

当前的人才竞争，不再是简单的人才争夺战，而是人才管理文化的竞争，即管理制度和管理理念的竞争。如果关键人才的培养和管理无章可循，就会成为制约企业持续发展的瓶颈。关键人才的产生需要靠制度保证，没有制度规范，无法吸引人才，更无法激励人才发挥作用。关键人才对企业战略的实施起着决定性作用。通过有效的人才管理，公司的领导层将有机会关注整个组织的强项和发展需求以及为实现战略实施和驱动增长所需要的个人能力，并能提供关键人才具有挑战性和高回报的与公司共同成长的职业经历，为企业和个人带来双赢。

**课程收益：**

---系统掌握新经济新时代下关键人才管理体系设计的新模式

---深刻理解关键人才管理的意义

---了解关键人才的定义和特征

---掌握关键人才管理选用育留各环节的原理、流程与方法

---了解关键人才管理最佳实践，规避实施风险

......

**课程大纲：**

**一、新经济新时代下的关键人才管理，学习麦当劳还是夫妻店？**

1、案例分享：新经济下，关键人才还是企业成功最关键的要素

2、新时代下，传统的人才管理越来越无效

3、新经济新时代下，关键人才管理优秀案例分析

4、关键人才管理新模式的5大步骤以及与阿米巴、股权激励和合伙人机制的区别

5、关键人才管理新模式下，老板、高管和HR的职责定位

**二、第一步：确定关键岗位**

1、定义关键岗位

2、确定关键岗位的4步骤

3、步骤1：理清商业模式和发展策略

4、步骤2：分析流程价值链

5、步骤3：分析关键成功要素

6、步骤4：评估关键岗位；工具表格：《关键岗位评估表》

7、课题讨论：如何减少关键岗位，降低对关键人才的依赖

**三、第二步：找到优秀人才**

1、定义优秀人才

2、找到优秀人才的3步骤3机制

3、步骤1：关键岗位人才盘点和规划；表格：《关键人才盘点、调整和规划表》

4、步骤2：关键岗位人才调整和选拔；表格：《关键人才盘点、调整和规划表》

5、步骤3：优秀人才的招募和评估；表格：《关键人才面试评估表》、《入职薪酬谈判表》

6、建立对管理者考评关键人才合格率机制、合伙人选拔机制、股权激励机制

7、案例分享：1）麦当劳人才盘点和规划 2）X民营企业人才盘点和规划 3）芬尼克兹的用人民币选项目总经理

8、课堂练习：关键人才面试和评估

**四、第三步：发展关键人才**

1、发展关键人才4步骤和2机制

2、步骤1：建立关键岗位胜任力模型工；工具：快速建模卡片

3、步骤2：评估关键人才胜任力差距；工具：胜任力评估线上免费工具

4、步骤3：制定关键人才发展计划：表格；关键人才发展计划和跟进表”

5、步骤4：实施关键人才发展计划：表格；“关键人才发展计划和跟进表”

6、建立激励关键人才发展的晋升机制和合伙人机制

7、案例分享：”麦当劳人才发展方案“、”X民营企业的人才发展方案“

**五、第四步：建立关键人才梯队**

1、建立关键人才梯队的5步骤和2机制

2、步骤1：确定关键岗位和胜任力模型；工具；快速建模卡片

3、步骤2：遴选梯队人才

4、步骤3：评估梯队人选胜任力差距：工具；胜任力评估线上免费工具

5、步骤4：制定梯队人员的发展计划；表格；“关键人才发展计划和跟进表”

6、步骤5：实施梯队人员的发展计划；表格；“关键人才发展计划和跟进表”

7、制定激励发展下属的绩效考核机制和利益捆绑机制

8、案例分享：麦当劳人才供应链、X民企的关键人才梯队建设、X民企的复制店长方案

**六、第五步：管控关键人才**

1、管控关键人才的常规套路：工作计划、绩效考核和奖惩制度

2、”失控”关键人才的新模式

3、阿米巴和小组制

4、合伙人机制和股权激励

5、案例分享：海尔的内部创客、芬尼克兹的裂变式创业、X民企的门店合伙人机制

6、课堂练习：制定你的关键人才管控/失控方案

**七、第六步骤：激励和保留关键人才**

1、激励和保留关键人才的常规套路：及时激励、领导魅力、薪酬福利和职业发展

2、保留关键人才的新模式

3、内、外部合伙制

4、 股权激励

5、案例分享：芬尼克兹、华为、步步高、X门店零售连锁企业、X美妆服务行业

6、课堂练习：制定你的关键人才保留方案

**《报名回执表》如下：**---------------------------------------------------------------------------------

**报名回执表**

回执请发到：[320588808@vip.qq.com](mailto:320588808@vip.qq.com)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 我单位共 \_\_\_ 人确定报名参加 2016年\_\_\_ 月\_\_\_\_ 日在 \_\_­\_\_\_ 举办的《企业关键人才管理体系设计新模式》培训班。 | | | | | | |
| 单位名称 |  | | | | | |
| 联系人 |  | | 电 话 |  | 手 机 |  |
| 地 址 |  | | 传 真 |  | E-mail |  |
| 序号 | 参会人员 | 性 别 | 部门/职务 | 联络手机 | 金 额 | 合 计 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 缴费方式 | □转帐□现金 （请选择 在□打√） | | | | 会员ID |  |
| 住宿要求 | 预定：双人房\_\_\_间；单人房\_\_\_间，住宿时间：\_\_ 月 \_\_ 至 \_\_ 日  (不用预定请留空) | | | | | |

此表所填信息仅用于招生工作，如需参加请填写回传给我们，以便及时为您安排会务并发确认函，谢谢支持！

客服热线：021-31006787、0755-61280006、189-1787-0808 许先生 ——企业学习网-市场开发部