

高潜人才发展及 人才梯队建设

2020年6月18-19日 上海

🔍 课程背景

在外部环境日渐模糊与不确定的大前提下，很多企业都面临业务运营“开源节流”的挑战。在此前提下，如何更加激发员工的潜能，提高管理的有效性，培养更多的高绩效团队驱动业务结果，已经是企业高层对于人力资源专业人士的首要期待。本课程理论联系实际，结合市场的最佳实践，从定义高潜人才，到人才梯队建设的基础、核心及盲点的维度，提出极具操作性的工具及方法，便于学员深入理解，且学之能用。

🔍 课程目标

- ✓ 厘清“什么是”：明晰高潜人才、人才梯队建设及人才管理的区别与联系，在各核心环节“透过现象看本质”，抓住重点
- ✓ 掌握核心技能：结合最新的市场操作，将人才梯队建设中的核心方法（如教练式辅导在高潜人才管理中的运用、如何平衡企业与员工的不同诉求等）逐一介绍，且通过教练式的提问启发及小组讨论等形式加深学员的理解
- ✓ 提供大量“干货”及案例：结合了大量咨询项目及中外知名企业的实际案例，提供大量落地且好用的工具，做到“学之即能用”

🔍 参加对象

人力资源总监、企业大学负责人、人才管理或组织发展负责人、人才管理或组织发展经理、人力资源业务伙伴等



高潜人才发展及人才梯队建设

时间安排

0900-12:00 上午课程

12:00-13:00 午休

13:00-17:00 下午课程

第一部分 人才梯队建设的前提：厘清概念、统一语言

- 厘清核心概念：
 - ◆ 什么是高潜人才？
 - ◆ 什么是人才梯队建设？
 - ◆ 区别与联系：高潜人才 vs 人才梯队建设 vs 人才管理
- 外部趋势与组织发展
- 人才管理常见问题的数据洞察
- 人才梯队建设的关键前提：获得业务高管的信任，展开深度对话，达成共识
- 小组讨论：HR 如何赢得业务高管的信任？

第二部分 人才梯队建设的基础：高潜人才选拔

- 选拔的根基：胜任力 / 潜力 / 学习敏锐度？
- 领先咨询公司的潜力模型一览
- 工具：适合 VUCA 环境，多快好省的潜力评估方法
- 小组讨论：如何选 - 高潜人才选拔的常见方式及工具
- 案例 1：某大型国有企业职能条线一把手后备选拔
- 案例 2：某大型合资企业的高潜人才选拔 - 整合式选拔流程

第四部分 人才梯队建设的“盲区”：高潜人才的保留

- 小组讨论：怎样才能真正有效地做好高潜人才保留？
- 高潜人才保留与员工敬业度的外部趋势
- 高潜人才保留的常见方式方法
- 人才保留的关键 3 件事
- 案例：某外资企业的高潜人才保留战略实践

第三部分 人才梯队建设的核心：高潜人才发展

- 外部视角：如何加速发展培养
- 高潜人才发展的新趋势：组织及员工的双赢视角
- 我们有多了解我们的高潜员工？
 - ◆ 高潜员工的冰山模型 -WHAT/WHY/WHO
 - ◆ 小工具：职业锚的运用
 - ◆ 组织与员工的双维矩阵分析
- 高潜人才发展的核心原则：10-20-70 原则及其他
- 高潜人才发展的 70：从工作中学习
 - ◆ 工具：挑战型任务评估表 - 发展热度指南
 - ◆ 最佳实践：某大型互联网企业的人才“活水”计划
 - ◆ 小组讨论：这个案例的成功要素是什么？
- 高潜人才发展的 20：从与他人的接触中学习
 - ◆ 小组讨论：导师制 / 教练制在人才发展中的运用
 - ◆ 案例：某大型外企的人才发展导师制度
 - ◆ HR 专业人士“必修”的人才发展方式 - 教练式辅导及其在当今环境的重要意义
 - ◆ 教练辅导的核心技术 1：积极倾听（情绪触发点、第三层倾听及互动练习，听到高潜员工真正的心声）
 - ◆ 教练辅导的核心技术 2：有力提问（好奇心、开放式问题及互动练习，开启高潜员工更大的可能性）
- 高潜人才发展的 10：从正式培训中学习
 - ◆ 培训与人才发展的联动
 - ◆ 案例：某外资企业的培训体系优化

高潜人才发展及人才梯队建设



讲师介绍

张霏 (Jerry Zhang)

国际教练联合会 (ICF) 认证 PCC 专业级教练及专职讲师，专注于人才管理、教练式辅导、自我认知及领导力发展

香港大学管理心理学研究生，跨国公司 19 年以上业务及人力资源管理经验，供职于日资、欧资和美资不同背景公司

曾任 500 强美资快消公司人才管理及组织效能负责人，500 强欧洲制药公司企业大学执行负责人 / 高级经理。美资人力资源管理咨询公司项目总监 / 资深顾问，为数百家不同规模及业态的中外企业提供人力资源解决方案

资深人才测评师，亲自测评过超过 1000 位中高层领导者。拥有“MBTI 性格类型”、“HBDI 全脑思维”、“TalentX7 学习敏锐度”、“Harrison 行为偏好”、“15FQ+ 人格测评”、“美国 NCDA 认证职业生涯规划师”等多项专业认证

主要客户：

金融行业：中国银联、中信银行、广发银行、大华银行、中国人寿、中国人保、友邦保险、日本瑞穗银行、日本三井住友银行

医药行业：阿斯利康、罗氏制药、辉瑞制药、武田制药、复星医药、恩华药业

消费品行业：蒙牛、红星美凯龙、妮维雅、贝亲、花王、尤妮佳

高科技行业：百度、美的集团、海尔、中国联通、施耐德、思科、亿贝、尼康、索尼、松下

汽车及配饰行业：东风汽车、吉利汽车、保时捷、法拉利 - 玛莎拉蒂、延峰

其他：中国海油、国家能源、中外运、张江集团、陆家嘴集团、上海外服、艺康、日本住友商事、马来西亚森达美集团等

关于智享会

截止至 2019 年 6 月 30 日

- 智享会付费会员企业超过 3800 家
- 遍布 20 个行业门类和超过 60 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 60%，外资企业约占 40%
- 已经进入中国的世界 500 强和全球 2000 强企业中，超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 24.1%，人力资源经理级别及以上占 54.9%
- 人力资源智享会 (HREC) 每年举办超过 250 场会员专享活动，包括：
 - 5 场人力资源价值大奖以及 4 场人力资源供应商价值大奖
 - 近 40 场大型年会与展示会
 - 70+ 场空中课堂和网络会议
 - 14 场标杆企业实地探访活动
 - 超过 100 场人力资源专业培训与各类版权课程
- 人力资源智享会 (HREC) 旗下双月刊《HR Value》杂志，读者人数超 3 万名
- 人力资源智享会 (HREC) 每年出版超过 24 份研究报告
- 人力资源智享会 (HREC) 每年邀约、采访并撰写超过 200 个企业实践案例
- 人力资源智享会 (HREC) 与全球 10 多家人力资源细分领域权威机构合作，为中国人力资源从业人员提供全球著名的版权课程及专业认证项目
- 人力资源智享会 (HREC) 内训咨询服务平台每年帮助超过 200 家公司找到服务好、质量高、满足企业定制需求的经智享会认证的咨询和培训服务提供商
- 人力资源智享会 (HREC) 旗下“供应商采购指南 (The Purchasing Guide)”集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 200 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险
- 人力资源智享会 (HREC) 的“享问”微咨询平台拥有近 100 余位在人力资源领域深耕多年，不仅拥有丰富的理论知识基础，更拥有骄人的实战经验的专家，为 HR 提供快速且专业的指导，满足工作中遇到的问题越来越精细化、碎片化的趋势。



联系我们：

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001-1003室 邮编：200063 电话：+86 21 6056 1858
Fax: +86 21 6056 1859 邮箱地址：marketing@hrecchina.org 网站：www.hrecchina.org