

第一期：培育新质生产力人才管理专题（北京）		
时间	课程名称	授课师资
2月27日 9:30-11:30	一、企业高潜人才的选拔与培养方法（上） 1. 高绩效不等于高潜质，潜力管理人才的界定与标准 (1) 什么是潜力管理人才 (2) 标准都有哪些 2. 潜力测评是难点，科学选拔潜质人才的方法 (1) 心理测验 (2) 情景模拟技术 (3) 结构化面试	田效勋 北京智鼎管理咨询公司首席咨询顾问。北京师范大学心理学博士后，中国人民大学管理学博士。中组部核心人才专家、国务院国资委人才评价专家。主要授课单位：原银保监会、国家发改委、中组部、中国人保集团、国寿集团、工商银行、建设银行、中国银行、邮储银行等。出版《过去预测未来：行为面试法》、《发现领导潜能：情景模拟测验技术应用手册》等专著。
2月27日 14:00-16:00	二、企业高潜人才的选拔与培养方法（下） 3. 以终为始，通过高潜项目加速人才成长 (1) 加速高潜人才成长的方法论：EASE模型和质变学习 (2) 综合运用5种发展方法，设计学习之旅、教育培训、行动学习、测评反馈与个人发展计划（IDP）、发展型经历、指导和教练 (3) 高潜项目的评估	
2月28日 9:30-11:30	三、培育新质生产力：人才管理的经验、挑战与展望 1. 宏观背景：习近平总书记重要讲话精神，人才强国战略，中央人才工作会议，中央金融工作会议、经济工作会议要求等 2. 企业面临的内外部环境分析 3. 标杆企业人才管理典型经验 4. 新质生产力：新趋势新要求和挑战机遇 5. 展望-如何想、如何做、如何达成预期目标	关老师 管理学博士，研究方向主要为新质生产力、战略性人力资源管理、组织管理与组织发展、不确定性环境下的企业变革等，曾长期在中央企业总部负责组织与人才管理。

<p>2月28日 14:00-15:30</p>	<p>四、领导者的自我认知与评鉴</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 关于“领导力”的多元认知-成果、风格、特质 2. 关于领导力评鉴的“权威性” <ol style="list-style-type: none"> (1) 为什么通常认为专业机构更权威? (2) 谁是领导力发展的关键撬动者? (3) 领导力持续发展的路径 3. 自知者明——领导力微型工作坊 <ol style="list-style-type: none"> (1) 领导者的自我认知是领导力发展的关键 (2) 领导者与领导力模型 (3) 领导力模型解析举例：五大品质 (4) 自测：我对自己的领导力感知 (5) 在工作中测评自己的领导力 4. 领导力发展陷阱规避 <ol style="list-style-type: none"> (1) 怎样看待偏差：自我认知的一些误区 (2) 领导力的发展与弥合 	<p style="text-align: center;">杨丽洁</p> <p>国金证券培训发展部经理。18年金融业人力资源、人才发展、学习型组织建设经验。曾筹建运营两所险企企业大学，持续负责领导力发展与后备干部梯队评鉴培养、战略人才选拔与培养，主导开发和实施各级培养项目、战略业务与绩效提升项目、员工关怀项目等。曾担任大型集团公司人力资源项目主要成员，主导全国性产险公司人力资源系统建设、岗位梳理与岗位价值评估。</p>
<p>2月28日 15:30-17:00</p>	<p>五、健全完善培训机制，培育农信系统新质生产力人才梯队</p>	<p style="text-align: center;">孙红梅</p> <p>甘肃省农村信用社联合社人力资源部副总经理。</p>

第二期：金融机构甄选面试与用工合规专题（广州）

时间	课程名称	授课师资
3月28日 9:00-12:00	<p>专题一、金融机构人才甄选面试</p> <p>（一）人才甄选原理及应用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人才甄选是个闭环工作 2. 人才标准贯穿始终 3. 现代人才测评的原理和方法 4. 常见的人才甄选场景（社会招聘、校园招聘、高潜选拔、人才盘点） <p>（二）科学评分整体注意事项</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 统一人才标准（卓越画像解析及举例） 2. 对行为进行量化分析 3. 养成良好的评分习惯 <p>（三）分析简历信息</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 根据简历信息中对应聘者进行初步判断 2. 发现简历信息中的疑点 <p>（四）半结构化面试之题目设计</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 校园招聘面试提问的一般结构 2. 好问题的特点解析 3. 常见结构化面试题型 4. 题目设计：背景经历、关键胜任力、心理素质/价值观/职业动力相关 <p>（五）半结构化面试之主持、提问</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 半结构化面试的主持 2. 行为题提问追问技巧及演练 3. 情景题提问追问技巧及演练 4. 如何问的“有技巧” 	<p style="text-align: center;">吴燕</p> <p>北京智鼎管理咨询有限公司副总裁，资深咨询顾问，华南区（广州分公司）总经理。基础心理学硕士，兼任广西师大应用心理学系专业学位兼职硕士研究生指导教师，华南师大心理学系本科校外实践导师。十五年企业人才管理咨询经历，曾为中国银行、中国工商银行、中国建设银行、中国邮政储蓄银行、广发银行、中国民生银行、中信建投、中邮消费金融公司、东莞银行、厦门国际银行、广西北部湾银行、广东农信社、广西农信社、深圳农商行、东莞农商行、南海农商行、佛山农商行、华商银行等金融机构提供人事决策和人才发展咨询服务。专长领域：卓越画像及能力素质建模、基于评价中心技术的测验题目开发及测评方案设计与实施、基于发展中心技术的领导力课程开发与培训、学习项目设计与运营、自我认知与职业生涯规划。</p>
3月28日 14:00-17:00	<p>（六）招聘面试评分及模拟演练</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 评分如何划分等级 2. 看录像进行评分演练（学习创新、成就动机、责任心、人际沟通、组织匹配度等） 3. 关注候选人的非言语信息 4. 面试评价常见误区 <p>（七）无领导小组讨论技术</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 无领导小组讨论核心测评维度 2. 无领导小组讨论主持 3. 无领导小组讨论评分演练 4. 无领导小组讨论观察要点解析 5. “打断”“装好”行为专项分析 <p>（八）借助心理测验辅助人事决策</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能力类心理测验 2. 针对深层心理特征的测验：职业性格测验、行为风格测验、工作价值观测验、动机测验 	

	3. 行为风格测验现场体验	
3月29日 9:00-12:00	<p>专题二、新政新规下延迟退休、调岗调薪、解除优化风险防控与典型劳动争议案例分析</p> <p>一、考核与调整</p> <p>(一) 调整</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企业可单方合法地调整员工工作岗位的条件 2. 调岗时没有书面确认，员工到新岗位3个月后能否反悔 3. 可否对三期内女职工进行调岗 4. 竞聘上岗、定期轮岗的法律风险分析与应对 5. 排名末位，调岗降薪如何降低风险 6. 调岗后，单方调薪、降薪的操作方法 7. 如何通过薪酬调整处理失职、违纪等不良行为 8. 同一城市内调整工作地点，是否存在风险 <p>(二) 考核</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 民主评议和360°考核方式，是否合法有效 2. 绩效正态分布的做法是否合法 3. 不称职是否等同于不胜任工作 4. “不能胜任工作、工作不符合要求”的界定与证明 <p>二、违纪违规处理</p> <p>(一) 预防要点</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《惩罚制度》中对于“一般违纪”“较重违纪”及“严重违纪”的描述 2. 撰写违纪违规条款需注意的风险点 3. “严重违反用人单位的规章制度”的适用 4. “严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”的适用 5. 续签劳动合同后，能否追究员工上一期合同内的违纪责任 <p>(二) 操作策略</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 对于违纪违规行为，如何收集证据 2. 出现可解除的违纪理由时，行使解除权的时效 3. “严重失职、严重违纪违规”者需追究的法律责任 4. 劳动者不辞而别、无故旷工，用人单位如何降低风险 5. 员工被行政拘留、刑事拘留，或者被判了刑，劳动关系怎样处理 6. 劳动者拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对 7. 私下录音录像、内部OA系统信息、电子邮件、微信、手机短信能否作为证据使用 	<p style="text-align: right;">钟永棣</p> <p>劳动法与劳动关系管理实战专家、高级人力资源管理师。2000年至今一直从事与劳动法有关的工作，专注于劳动法律法规和劳动争议的预防与应对；曾获“广州市优秀劳动仲裁员”称号。</p>

<p>3月29日 14:00-17:00</p>	<p>三、解除与延迟退休</p> <p>(一) 协商解除</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 员工同意协商解除并接受 80%的经济补偿, 事后追讨差额部分, 如何控制风险 2. 三期职工、医疗期内职工自身有意向与企业协商解除, 如何控制风险 3. 协商解除协议书的设计要点 <p>(二) 单方解除</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 员工提交辞职信, 后续流程的操作及风险控制 2. 以“组织架构调整, 无合适岗位安排”为由解雇员工, 如何操作及风险控制 3. 对于患病员工的解除, 如何操作及风险控制 4. 《解除劳动合同通知书》的设计要点 <p>(三) 退休与终止</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 延迟退休的实施规则 2. 不同年龄人士的退休年龄数据 3. 弹性提前退休、弹性延迟退休的规则 4. 职工法定退休年龄的界定与劳动合同的终止 5. 延迟退休对用工成本的影响 6. 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年, 如何界定 7. 病退及特殊工种的退休问题探析 8. 女职工管理岗位如何界定 9. 《实施弹性退休制度暂行办法》核心条款解读 <p>(四) 离职证明</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 用人单位不出具《离职证明》, 有什么法律责任 2. 《离职证明》的撰写要点 	
------------------------------	--	--