**人才培养体系，使用指南**

企业人才体系：

有的企业认为，培养人才就是进行培训，于是派他们去学习、让他们去听课，结果却总是收效甚微。

有的企业认为，需要激励老师傅来带，于是企业里面推出了“师傅带徒弟”的管理机制，带出一个徒弟，给老师傅奖励一些奖金，但往往奖金发了，流程走了，员工成长还是非常缓慢。

有的企业经营多年，虽然销售业绩增长了，但管理者和员工的能力却都没有太大进步，企业从小地摊发展成了个大地摊，工厂管理混乱，人才匮乏。

更有甚者，有的企业一看这培养人才这么难，培养好了还会流失，于是干脆就不培养了，我直接招聘好用的熟手，简称“同行挖人”，这样的老板越来越多，于是行业风云突变，泥沙俱下，恶性循环，由于挖人带来的伤害以及空降导致的风险，企业往往受到的伤害远大于收益。这导致很多企业多年来一直在原地踏步挣扎，很难提升。

事实上，在现在这个时代，人才可以说是最重要的，企业要做大，就要重视人才。

如果修长城，人才就是基石；如果建大厦，人才就是栋梁；如果搞企业，人才就是成功的保证。如果想把企业做大，不想当一个小作坊主，那就必须重视人才。无论干什么事业，人才都是成功的保障。因此，企业人才体系，是企业发展永恒不变的主题。

那么，该怎么培养人才呢？

企业应该如何做，才能少走弯路，形成系统化的培养机制呢？

通过大量成功企业的实践，我们对企业的人才培养，提炼出“四化建设”的方法。

它包含下述主要服务内容：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | 企业人才体系 – 四化建设 | 微咨询服务 | 落地质询服务 |
| 1 | 培训云课堂 | 1个月 | 1年 |
| 2 | 人才工场建设 | 1个月 | 1年 |
| 3 | 实战督导训练 | 1个月 | 1年 |
| 4 | 组织效能提升 | 1个月 | 1年 |

成功的企业实践证明，这是一套系统的、科学的管理手段和技巧。

围绕企业人才培养的维度，能有效、精准的提升企业的管理水平。

希望有更多企业，学会这套科学的管理方法，用科学的逻辑和方法来训练人，

走上正确的管理提升之路，我们相信，企业可以逐步构建体系，实现人才辈出。