

人才管理专业人士 之

SIAC领导力发展模拟舱®

公开课

有效将组织战略与优才管理战略相结合
专为企业内人才管理人士设计

▶ 目前已有上千名学员学习体验了“SIAC领导力发展模拟舱®”，其中既有如GE、强生、艾伯维这样的世界级企业、也有如汉能、联合能源和搜狐这样的中国明星企业和组织。

ALSTOM

Bayer

Schneider Electric

Microsoft

搜狐

hp

GE

Hanergy

JD.COM

LI-NING

Pfizer

Abbott

西安杨森

lenovo

d'ic

Allianz

NOVO NORDISK

EPSON

Widit AutoTec

Galvinstal

八十年代至今，组织的人力资源管理经历了从人事管理到人力资源管理，再到人才管理的三个发展阶段，越来越多的组织已经认识到，采用系统、科学的人才管理方法对实现组织战略具有极大的价值。它不仅能够显著提升员工的绩效水平，同时也能够确保组织的持续发展和最终成功。

组织在人才管理阶段对人力资源的要求更高，人才管理专业人士所面临的挑战自然也增加很多，比如：如何将战略和人才管理有机结合；如何将招聘、培训、薪酬、员工关系等有效整合，实现人才管理价值最大化；如何真正实现个体能力发展与组织能力要求的完美整合；如何建立基于组织的战略和业务要求的学习发展体系。

海问联合于2010年推出人才管理时代的领导力（能力）培训发展体系“SIAC领导力发展模拟舱®”，完美地对接不同组织要求的领导力模型或专业能力模型。学员通过真实的商业案例的模拟演练、系列的自我评估和反馈体验，获得关于自我能力的清晰认知。同时，SIAC领导力发展模拟舱®不仅仅是培训，还可以提供大量的人才数据，可以用于人才盘点、继任安排和内部的人才选拔和发展，满足人才管理的切实要求。

本次“SIAC领导力发展模拟舱®”课程是专为“人才管理专业人士”设计的，通过为期一天的培训，学员可以聚焦到人才管理专业人士的关键能力行为指标，放松、系统地认知自我能力细节，建立清晰的有认识的认知，并能够借此机会了解全新的人才发展和个人能力提升的学习模式。



► 本次课程的关键理念:

1/ “SIAC领导力发展模拟舱”将“领导力3P模式”完美对接到组织特定领导力/能力模型上:



2/ “SIAC领导力/能力发展模拟舱”的学习方式和传统领导力（能力）培训的差异:

差异	SIAC领导力发展模拟舱的学习方式	传统的能力培训方式
学习方式	模拟学习，伙伴互相和自我学习在行为评价中学习	被动接受的学习，概念性的学习
学习重点	聚焦细节的关键的领导力行为，从娴熟度，潜质和现实表现三个纬度理解自身领导力，能够最后具像化形成自我领导力认知	学习的往往是领导力知识和理论，领导力观念和概念。相对抽象，不容易具化和落地
学习心态	放松，游戏的模式，自我认知和发现的快乐和喜悦	感觉是理论上的或者组织的要求，和自我关联有困难，少有发现的喜悦

3/ 人才管理时代的四大特征:



► 本次课程给您带来的收益:

- 掌握面向未来的人才管理专业人士需要具备的胜任能力要求;
- 通过商业模拟活动、自我认知和伙伴反馈，有效了解自我作为人才管理专业人士的能力优势和发展点;
- 结合3P评价结果确认能力发展方向、制定有针对性的个人发展计划;
- 有效掌握评价中心关键环节和评估师基本技能，将能力评价转变为自己的专业能力和技能;
- 加入SIAC校友群资源交流平台，互相交流学习，资源共享，共同打造领导力培训资源库。



了解更多信息，请关注:

“SIAC领导力”

微信号: SIACLeadership

SIAC校友群
交流平台



SIAC校友群1群



SIAC校友群2群

课程内容安排：



1 Define Competency (定义能力)®

- 现代人才管理的基本理念
- 人力资源管理专业人士在人才管理和人力资源管理中的作用
- SSM 能力卡片确认人才管理专业人士的胜任能力范畴

2 Learn to Assess (学习评价能力)®

- 评价中心和发展中心基本概念
- SIAC 自我认知评价发展中心
- 作为自我评估师的ORCE 评价模型
- SIAC 评价发展练习内容梳理
- 评价发展中心预演
- 形成学习伙伴

3 Explore Proficiency (探索你的能力娴熟度)®

- 模拟练习一：小组讨论（商业战略会议）
 - ✓ 练习指导
 - ✓ 参与者准备
 - ✓ 小组讨论，观察记录
 - ✓ 评选小组之最
 - ✓ 进行案例研讨和评估
 - ✓ 评价、Peer 反馈

4 Discover Potential (发现你的能力潜力)®

- 模拟练习二：分析练习（阿尔法公司扩张项目）
 - ✓ 练习指导
 - ✓ 分析练习
 - ✓ 评估人评估结果
 - ✓ 给予被评估人相应能力反馈和辅导
 - ✓ 评价、Peer 反馈
- 整合你的能力娴熟度得分

4 Discover Potential (发现你的能力潜力)®

- 了解如何将评估结果与ASSESS 个人工作特质结合
- 深入了解个人胜任能力现实状态和潜力

5 Realize Performance (认识你的能力现实表现)®

- 自评能力的现实表现

6 Build Full Awareness (建立自我能力全面认知)®

- 3P整合（能力娴熟度、能力现实表现、能力潜力）

7 Competency Taking-Off (准备你的能力腾飞)®

- 在导师指导下综合分析评估结果
- 拟定切实有效的个人发展计划
- 个人职业发展交流



费用：

3800元人民币/人，包括1天的培训，材料费，茶歇，午餐；

一家公司如有2人以上报名可享受9折优惠；

同时每位参与者可同时获赠：一份ASSESS深度发展报告，市场价值1500元人民币

▶ 主讲人介绍:



任建平先生:

任建平先生是海问联合的董事总经理, SIAC首席讲师, 毕业于南开大学并于INSEAD获得工商管理硕士学位。任建平先生于2004年将Assess系统引入中国, 并于2009年基于国际的产品创造了“SIAC领导力发展模拟舱®”领导力和能力培训发展体系。任建平先生和他的团队提供基于胜任能力的全链条的解决方案和咨询服务, 主要专注在人才管理实践、领导力发展、能力模型构建和应用、设计与实施SIAC领导力发展模拟舱、评价发展中心、能力评估、360评估和反馈、创立企业的Coaching文化和实践等。任建平是“培训”杂志的常务理事, 并定期在“人力资本”等杂志上发表专业文章, 并在一系列人力资源论坛上分享领导力和人才管理的实践。

曾经服务的主要客户:雅培、辉瑞、GE Healthcare、巴德、药明康德、华泰保险、沃尔玛、李宁体育、阿尔斯通、新浪、Sohu、施耐德等



周静女士:

周静女士是海问联合的执行总监和高级顾问, 在人才管理领域已有逾十年时间的咨询服务经验。在ASSESS系统引入中国的早期, 周静女士作为团队成员参与了ASSESS系统的本地化的工作, 她专注的咨询服务领域包括能力模型建构、评价/发展中心的设计与实施、360评估与反馈等。周静女士也讲授ASSESS系统下的多门认证课程, 包括评估师评价技巧认证、360反馈技巧、SIAC能力发展模拟舱TTT系列。作为客户信赖的咨询顾问, 她多年来持续为GE通用医疗、艾伯维、西安杨森、诺和诺德、华泰保险、拜耳、沃尔玛中国、阿尔斯通等企业提供人才评价或领导力发展项目服务, 这些项目在客户企业取得了持续成功。

▶ 海问联合 简介

海问联合是一家专注于能力培训发展、人才测评和人才管理的专业公司, 是美国OutMatch公司在中国的独家代表。自2002年成立以来, 已累计为上千家跨国公司 & 优秀本土企业提供人才管理和领导力发展等系列培训服务。

我们为组织提供基于全能力链条的解决方案, 包括能力的定义(构建能力模型)、能力的测评(能力测评的3P模式)、能力的发展(SIAC领导力发展模拟舱培训体系)、能力的教练和能力的衡量。基于多年的人才管理和人才发展项目实践, 提出独有的3P®能力(领导力)发展模式, 同时, 建立于全面认知发展能力(领导力)的理念, 推出了完整的“SIAC领导力发展模拟舱®”培训体系, 将能力测评和培训有机融合。同时海问联合以SIAC版权体系为核心, 结合世界级的人才测评工具(评价中心、ASSESS性格测评、Hogan性格测评、ASSESS 360评估), 并整合市场、销售、财务、行政、产品和技术等专业序列的能力提升课程, 形成了完整的能力发展培训体系。

我们业务模式涉及企业内训、公开课及企业MOOC培训等, 既可提供丰富完善的通用及定制课程, 也可对企业内生性知识课程进行MOOC化梳理输出。我们以强大的人才管理专业知识、创新全面的产品体系和充分深入的合作, 致力于创造与众不同的客户成功喜悦。



▶ 报名联系人:



联系人: 刘伟
TEL: 010-58700068转225
E-mail: wei_liu@hwassess.com
地址: 北京市朝阳区东大桥路8号华远尚都国际中心A座1107室



联系人: 陶宜申
TEL: 021-56532559转8008
E-mail: yishen_tao@hwassess.com
地址: 上海市闸北区共和新路2993号和源中环企业广场1219室