

寻找“未来CEO”

策划案

碧桂园集团 人力资源管理中心
2013年4月25日

“未来CEO” 是什么？

- 一个高端的校园招聘与人才发展项目
- 我们要**TOP20**的学生

BUT

- 他们不愁好的工作
- 他们对我们未必关注和用心

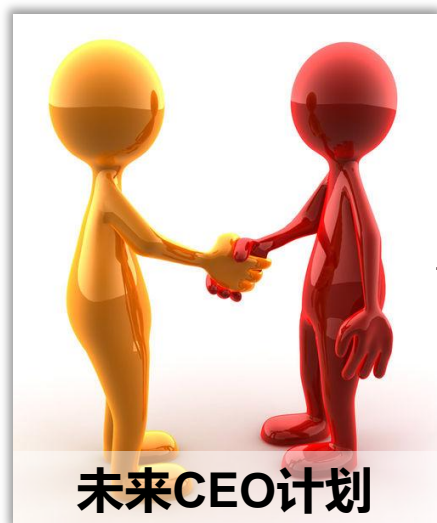
SO

- 我们要有完备的**培养和薪酬吸引策略**
- 我们提供广阔的事业平台（**明确的职业路径**）
- 我们要有充分的**营销攻略**
- 我们要树立**品牌影响力**

一切只为**吸引顶尖**人才的加入！



“未来CEO”项目，包含以下**三大计划**



“纳士”计划

选拔候选人（研一、博一的学生）

“演习”计划

从研一、博一开始，安排候选人实习2年左右

“磨砺”计划

入职公司后，对其进行为期2年的快速培养计划

CONTENTS

- **PART 1 : 总体概况**
- PART 2 : 纳士计划
- PART 3 : 演习计划
- PART 4 : 磨砺计划
- PART 5 : 薪酬策略

序号	内容
1	实施目的
2	宣传手段

PART 1：总体概况 实施目的

- 为碧桂园未来发展（四、五年后）**储备高端管理人才**（包括：区域总裁、区域副总裁等）
- 提升未来组织能力

入职定岗：**见习经理**

PART 1：总体概况 宣传手段 [1/2]

海报4幅一排，并排出现在校区关键视野处，在锁定院系出现频率更高。



所有设计，包括展板、展架、海报、邀请函单张、PPT，我们统一VI，强调品牌。

PART 1：总体概况 宣传手段 [2/2]

在宣贯阶段，我们不做大众海选，只做小众的VIP沙龙



1. 在酒店，通过沙龙形式：
介绍企业、宣贯方案、职业生涯分享（建议高管参加）
2. 针对锁定院校开放，限人数为50人
3. 由学校推荐50名优秀的学生参加



1. 邀请函由学校填上姓名，发给学生
2. 学生凭函、个人简历入场，并可领取礼品一份
3. 邀请函上：将印有企业等介绍



1. 出席沙龙的学生，每人送礼品（印有公司LOGO的8G优盘+笔记本+笔+薄荷糖）

前期造势的作用：

1. 加强参与的荣誉感
2. 树立企业的品牌形象
3. 为后期的碧业生招聘的宣传打下基础

CONTENTS

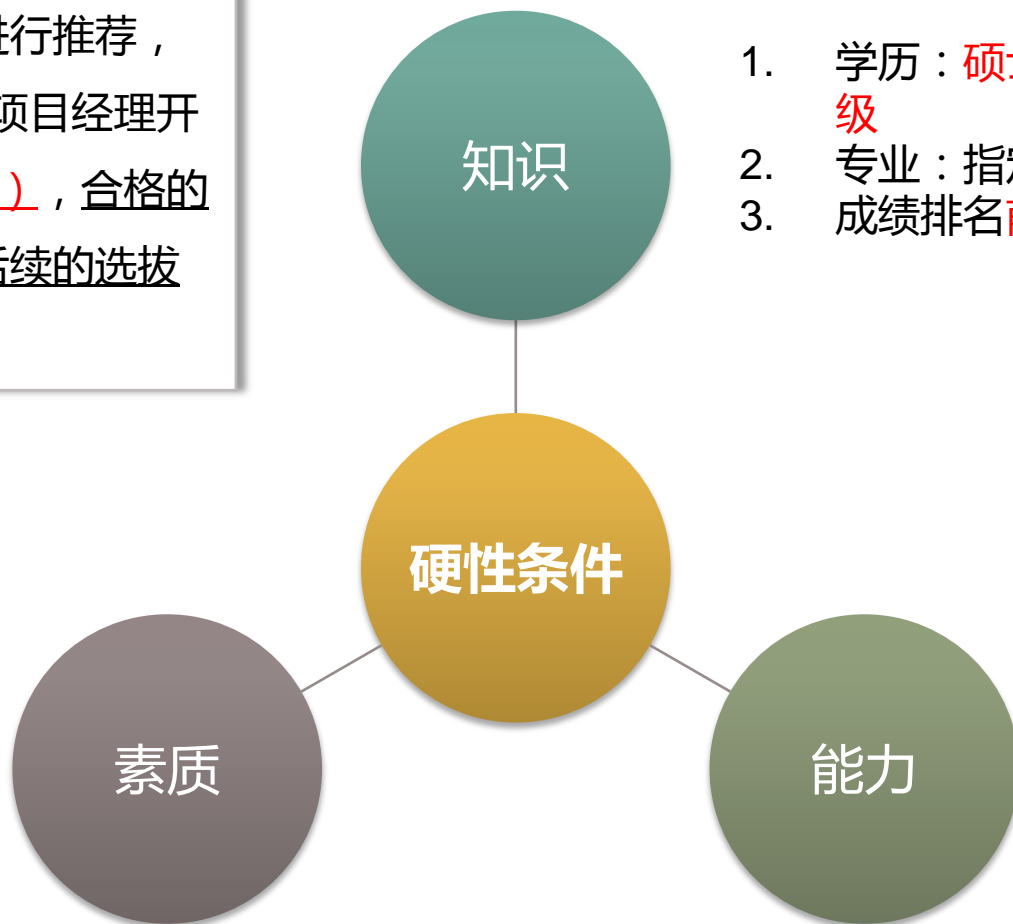
- PART 1：总体概况
- **PART 2：纳士计划**
- PART 3：演习计划
- PART 4：磨砺计划
- PART 5：薪酬策略

序号	内容
1	选拔范围
2	选拔方式
3	筛选条件
4	选拔流程
5	ABC角

PART 2：纳士计划 筛选硬性条件（首轮筛选）

校园猎头根据本硬性条件进行推荐，推荐给项目经理后，由HR项目经理开展背景调查（360评估访谈），合格的参与下一轮的在线测评和后续的选拔环节。

1. 基本素质：对应公司的素质模型初稿，研究行为表现，作为素质评价的依据

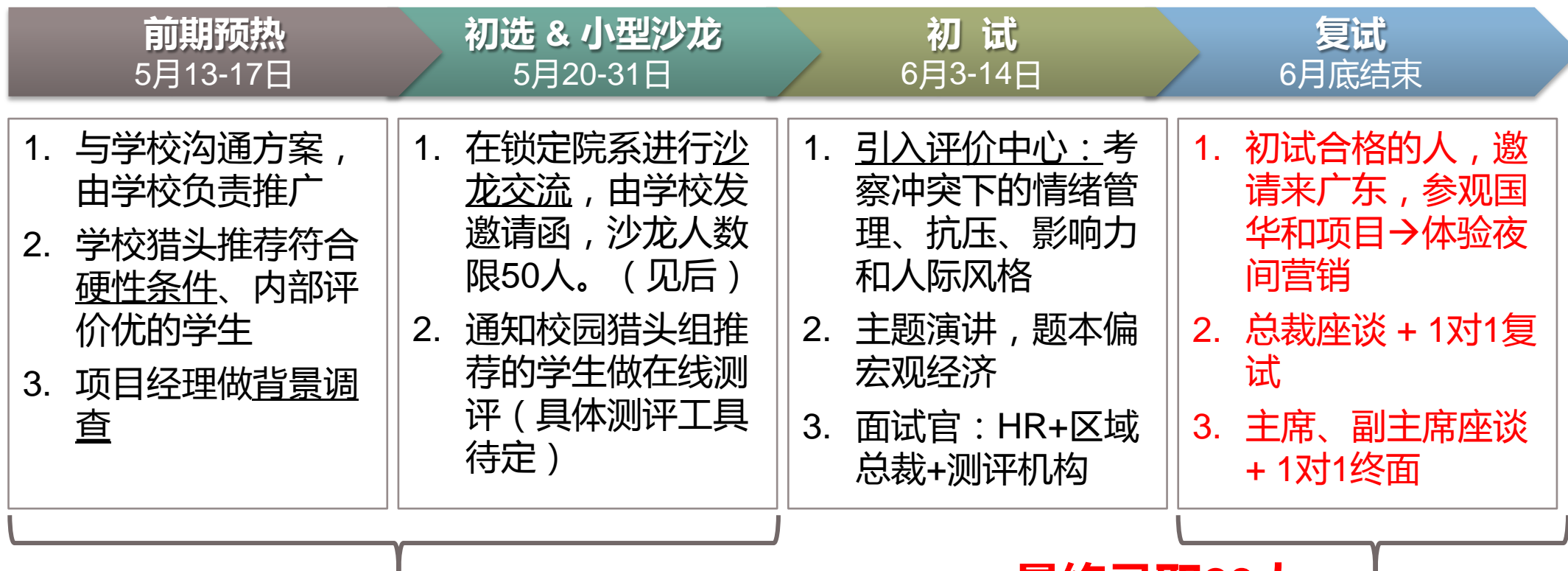


1. 学历：硕士（本硕连读）1年级、博士1年
级
2. 专业：指定院系
3. 成绩排名前20%

1. 曾任职（优秀）学生会主席、副主席、班长等干部
2. 承担并出色完成导师项目
3. 有学生会的业绩，体现出：强组织、协调、沟通、抗压能力
4. 评估：由老师、同学对其进行360度评估。

PART 2：纳士计划 选拔流程和时间安排(初定)

加强宣传，塑造品牌影响力和未来的号召力；通过科学、严格的选拔测评工具，保障人才质量



沙龙的目的，是为了营销宣传，建立影响力。关键是以校园猎头的推荐为主。

建议**最终录取20人**入围但终面未过的，直接纳入碧业生计划，无需参与后期校招面试

CONTENTS

- PART 1：总体概况
- PART 2：纳士计划
- **PART 3：演习计划**
- PART 4：磨砺计划
- PART 5：薪酬策略

序号	内容
1	演习期安排
2	演习期考核

PART 3 : 演习计划 演习期安排

通过终面的学生（拟20人），在毕业前都安排在公司实习

项目实习 + 课题研究 + 导师辅导

以**广清、湘渝川赣**为实习区域，挑选有出色团队领导力的项目总为教练，其项目为实习基地（交通费公司承担）

企业结合自身需求，提出专业方向课题，由学员研究撰写，公司组织评委评估（有价值的可以运用）

1. 区域安排**领导力强的项目总**作为导师，辅导学生的专业技能
2. HR作为职业引导人，全程参与

目的：

1. 提前了解公司运作模式与文化
2. 运用知识解决公司专业疑问
3. 缩短后期入职后的磨合期

PART 3：演习计划 演习期考核

在期间表现优异的，将最终被公司录用

课题成绩 + 表现评估 + 结业答辩

公司安排专家对其课题作业进行批改

每个实习期结束时，由HR组织开展360行为事件访谈和评估

毕业前，由集团统一出题，分片区组织专家评委会，安排答辩

说明：

- 1. 通过演习期考核的学生将正式录用**
- 2. 未通过演习期考核的学员，可直接纳入碧业生计划**

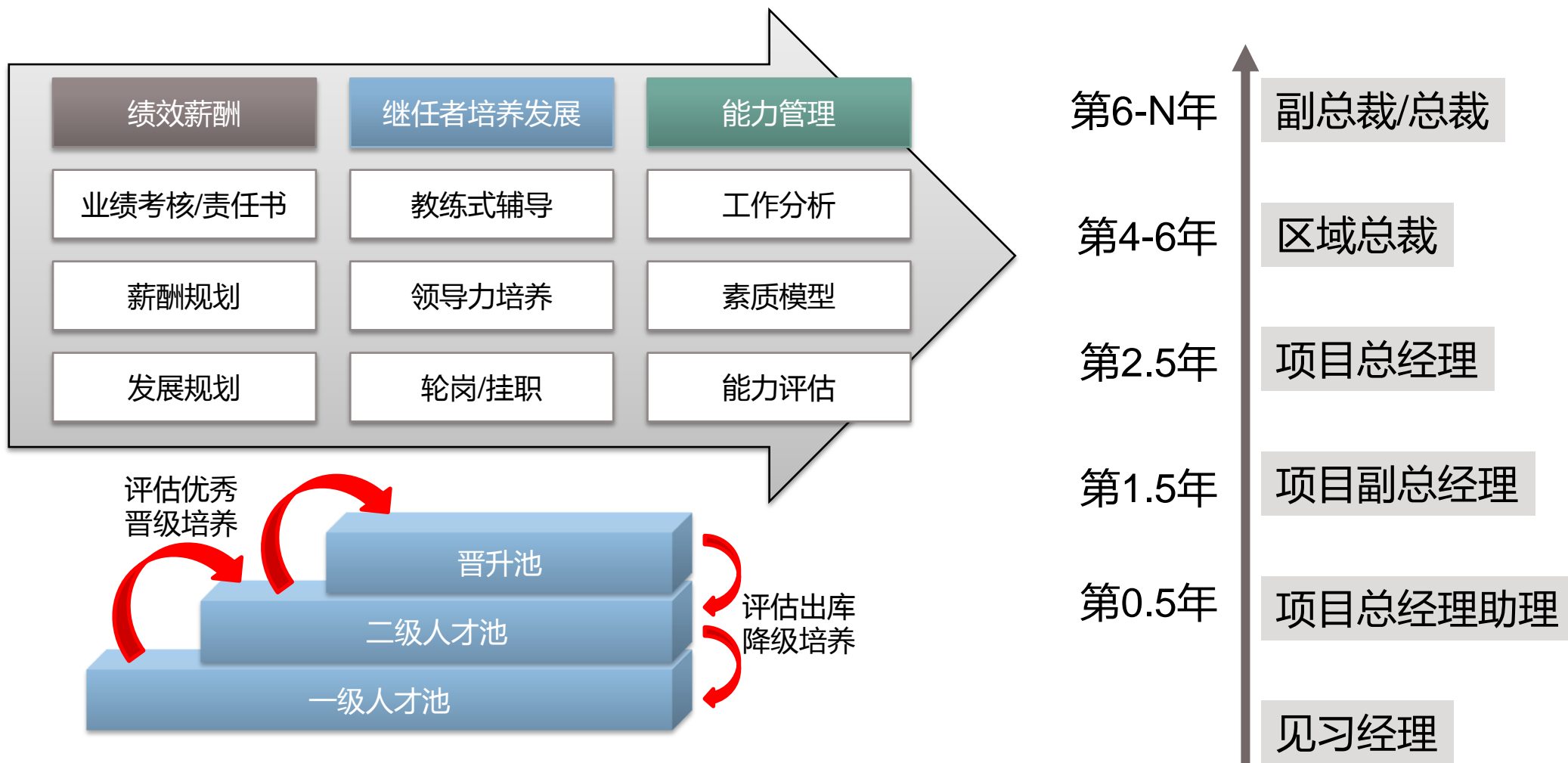
CONTENTS

- PART 1：总体概况
- PART 2：纳士计划
- PART 3：演习计划
- **PART 4：磨砺计划**
- PART 5：薪酬策略

序号	内容
1	职业发展路径
2	培养原则
3	培养方式
4	留人策略

PART 4：磨砺计划 职业发展路径

有明确的、可实现/看到的职业路径与发展平台，是人才最为关注的



PART 4：磨砺计划 “3+1” 培养原则

以“三高一低”的原则指导整个培训发展安排



高
强
度

由导师提供高强度、饱满的工作内容，通过教练技术，不断提升学员专业力和领导力



高
压
力

给予各类挑战性工作任务，锻炼学员业务完成能力



高
要
求

上岗前（各岗位），签署《责任书》，执行考核；定期布置课题，由专家批改。对完成情况进行排名

定期360评估，评价学员作风与公司倡导是否相一致：**低调、严谨、务实、公正**



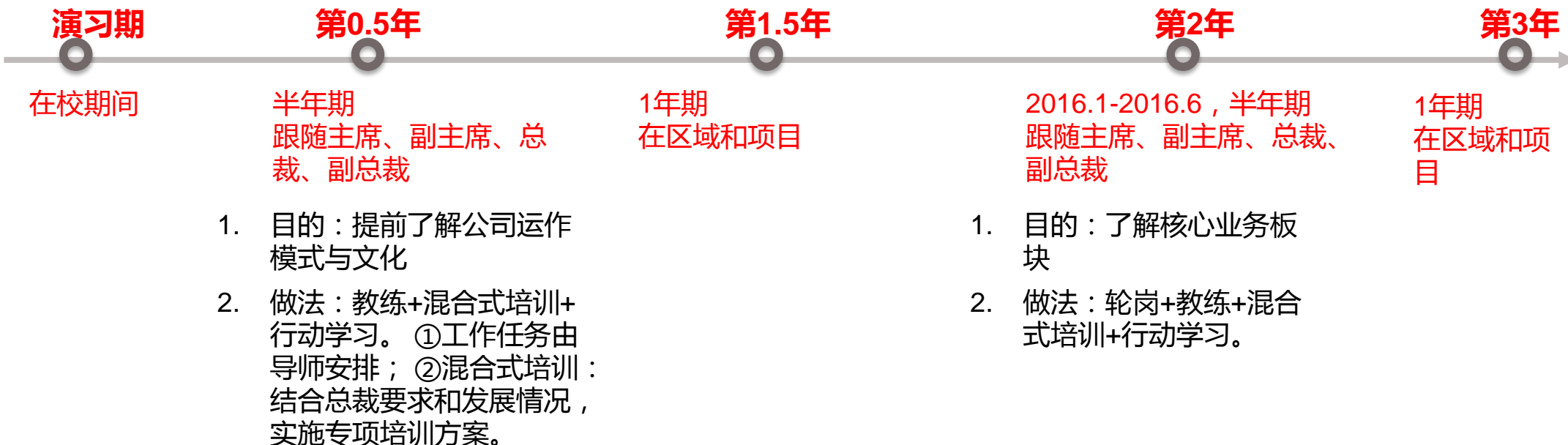
低
作
风

PART 4：磨砺计划 三位一体的培养方式

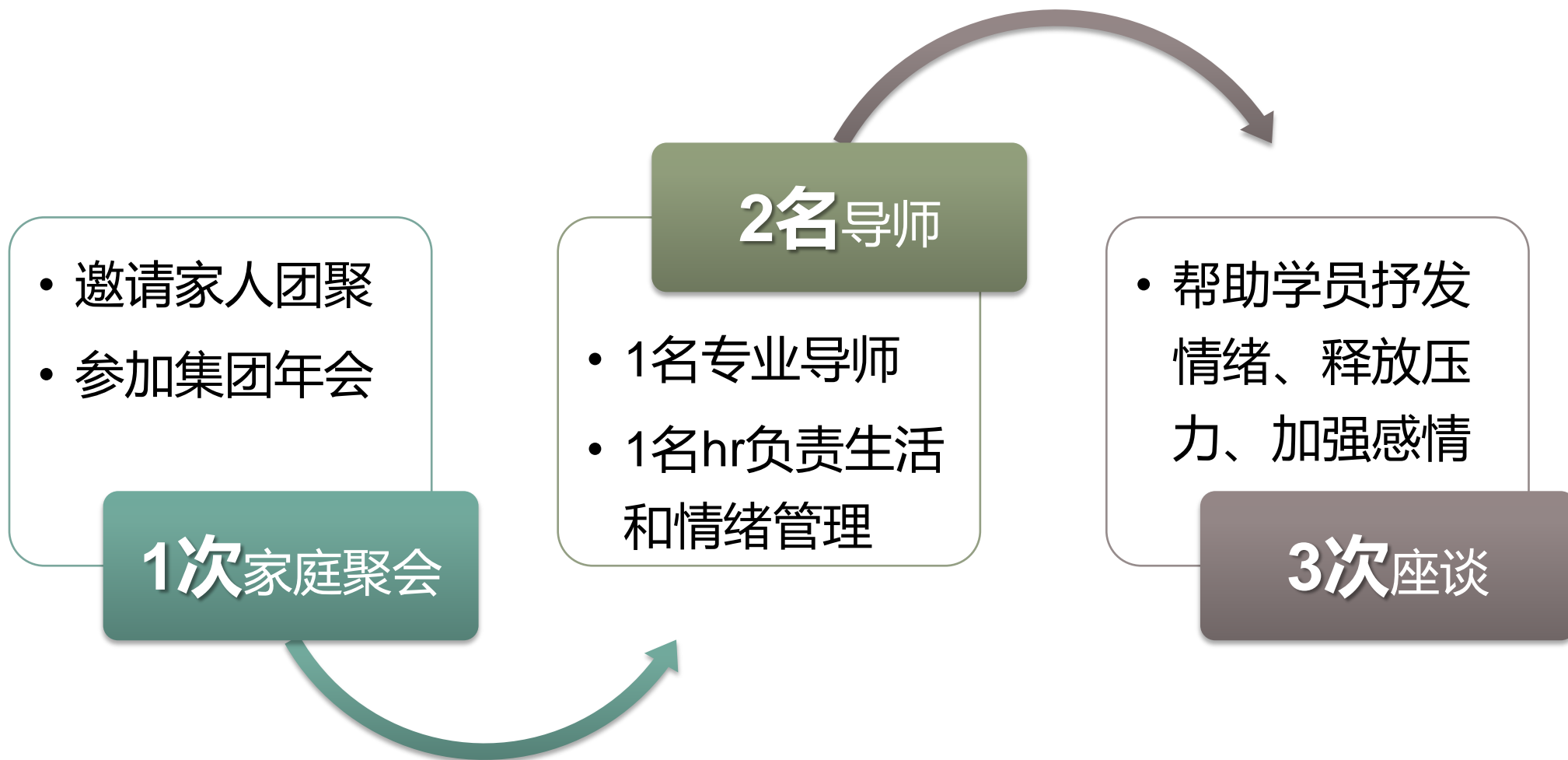


注：就各个阶段的管理，届时将提供完备的操作规范和要求。

1. 目的：了解项目运作、掌握技术要领
2. 做法：教练+混合式培训+行动学习。①区域总带3个月后，交优秀项目总带7个月，在一线工作；②参加展翼集训课程



PART 3 : 磨砺计划 留人策略 “123”



感谢关注！