

《基于企业战略的人力资源管理实务》高级研修班

背景：

人力资源管理，是企业核心能力不可或缺的重要内涵。然而，大多数企业缺乏持续驱动战略的高效率 HR 管理模式，人力资源管理人員缺乏全面、实操、高效的能力。因此，**基于企业战略的企业人力资源管理体系如何构建？实际 HR 管理业务怎么做？管理者如何快速便捷掌握人力资源管理精要与技巧？**

博文老师近 30 年的职业历练与实践感悟，结合理论经验总结精讲，为您奉献最具实用性和具有创造性应用的九大方面 HR 常用工具、方法论与实际操作的技巧、工具与经验的课程。（包括：人力资源战略规划与体系构建、组织规划与设计、职位分析评估与岗位说明书编写技巧、选聘面试技巧、BSC+KPI 的绩效管理方法、薪酬设计与激励机制、教育训练与培训体系规划、企业文化建设、企业社会责任与员工关系管理等九大模块）。本课程通过工具方法理论精要与实战经验的融合演绎+著名企业的人力资源管理模式案例分析，引领您快速领悟和掌握现代企业人力资源管理的工具、方法论之精髓及这些理论精要在构建基于企业战略的人力资源管理体系构建实践之应用和实践，是一门快速提升管理者的人力资源管理能力与专业技巧的精粹简明，实战实操实用之课程。

课程目的：打造职业化、专业化、实战型人力资源管理精英！

- 启发学员如何站在企业战略的高度去认识和理解基于企业战略的人力资源管理及构建人力资源管理体系的思维；
- 全面教授与传承基于企业战略的人力资源管理模式与体系构建的工具方法论和经验；
- 学会和掌握人力资源管理九大模块的工具方法论和技术，包括实操技巧；
- 学习获取一整套人力资源管理的工具、表单及管理流程、模型；
- 全面提升人力资源管理理论、业务操作技能和全面管理能力。

课程特点：全面贯穿系统的思维，专业理论精讲+ 案例分析+经验传导+课堂实操练习+互动启发结合

课程对象：企业高中基层管理者、人力资源从业人员和有志提升人力资源管理能力的人士

课程时间：6-9 天

（可根据企业学员基础分为：

- 1、基础专员 9 天班：适合没有 HR 理论基础、正在 HR 岗位或有意从事 HR 的基础人员；
- 2、晋级经理提升 6 天班：适合有一定 HR 理论基础，但缺全面管理经验和实操的学员；
- 3、高级研修 4 天班：适合 HR 经理总监及有实操经历，但缺乏全面工具方法和先进经验的人员；)

课程大纲：

第一篇：人力资源管理概述与人力资源规划

第一讲：人力资源概述

- 现代人力资源的理论基础、发展趋势与区别
- 现代人力资源管理的9大发展特点
- 现代人力资源管理的核心理念、原则、目的
- 现代人力资源管理的内容构成
- 现代人力资源管理的工具方法论

案例与互动：

第二讲：人力资源规划与人才战略规划

- 现代人力资源管理的目标与任务
- 从企业战略到组织能力模型设计
- 以企业战略为导向的企业人力资源战略设计
- 企业人力资源管理模型设计
- 企业人力资源管理系统设计
- 企业人才战略规划

案例与互动：著名企业基于企业战略的人力资源管理体系模式分享

第二篇：组织规划与职能体系设计

第一讲：组织规划与设计：组织架构与部门职能体系设计

- 组织的定义、特点及四要素
- 组织架构模型及组织架构的作用
- 组织规划法则和组织架构设定原则
- 组织梳理步骤与方法
- 部门职能分析与职责体系建立

案例与互动：著名企业组织模型、职位体系模型

第二讲：任职资格体系设计

- 任职资格体系的构成与职业发展通道
- 职位体系设置
- 职位体系矩阵图

案例与互动：著名企业职位体系

第三讲：任职资格管理

- 任职资格与任职资格标准的设计

- 任职资格评估
- 资格认证
- 职业通道应用

案例与互动：基于企业人才成长的任职资格关管理模式

第三篇：职位分析、评估与职位说明书编制

第一讲：职位分析

- 职位及其构成、作用目的
- 职位的价值及功用分析
- 职位分析方法与技巧

案例与互动：职位分析互动练习

第二讲：职位评估

- 职位评估概述
- 职位评估的工具方法
- 职位评估的技巧

案例与互动：职位评估互动练习

第三讲：职位说明书的编写技巧

- 职位分析与评估输出的目的
- 职位说明书编写技巧
- 职位说明书的创新应用

案例与互动：基于企业绩效管理与人员成长管理为核心的职位说明书模式

第四篇：招聘甄选与配置：招聘面试与内部甄选系统构建

第一讲：企业选人的原则与标准、方法

- 企业选人的原则与战略
- 企业人才标准的建立与应用
- 招聘调配的基本原则与应用

案例与互动：案例分析、互动练习

第二讲：招聘面试技术与方法

- 面试流程设计
- 招聘条件和标准的厘定
- 甄选中“三匹配”的应用

案例与互动：案例分析、互动练习

第三讲：面试甄选技巧与实务

- 面试六步技巧
- 招聘面试“望、闻、问、切”法
- 内部甄选五步法

案例与互动：基于企业人才匹配应用的招聘甄选模式；面试甄选练习

第五篇：薪酬体系设计与福利规划

第一讲：薪酬概论

- 薪酬的定义、薪酬管理的目的
- 影响薪酬的基本要素与作用
- 薪酬体系设计原则、基本模型

案例与互动：案例分享

第二讲：职能绩效薪酬体系设计六步法

- 薪酬体系设计的调研、分析方法
- 薪酬体系的目的原则设计、薪酬结构规划
- 薪点表的设计与应用技巧
- 薪酬的预测与分析及绩效薪酬矩阵法的应用
- 薪酬方案的编制、推动与实施

案例与互动：著名企业案例分析、互动练习

第三讲：福利规划与应用技巧

- 法定福利规划与应用技巧
- 非法定福利规划与设计技巧
- 福利机制的形成与激励应用

案例与互动：基于企业绩效管理+职能管理的薪酬体系

第六篇：绩效管理：绩效管理系统构建

第一讲：绩效管理概述

- 绩效管理的目的、作用与意义
- 绩效管理的三大重要工具及四种基本方法
- 管理者在绩效管理中的角色与任务

案例与互动：工具方法应用互动练习

第二讲：绩效管理工具方法论

- 目标管理

- 平衡记分卡
- KPI 及其设计、提取、识别、定义、筛选

案例与互动：工具方法互动练习、企业实际案例互动

第三讲：运用 BSC+KPI 构建企业卓越的绩效管理体系六步法

- 第一步，企业战略目标分析与理解
- 第二步，企业战略绩效地图的设计与战略 KPI 提取
- 第三步，部门职能与岗位 KPI 提取、岗位素质能力指标设计
- 第四部，企业 KPI 指标体系建立
- 第五步，绩效管理方案编制与表单设计
- 第六步，绩效计划编制与实施试行

案例与互动：基于企业战略的 BSC+KPI 应用的绩效管理体系模式

第七篇：企业教育与训练体系设计

第一讲：企业教育训练概论

- 企业的育人误区及对策
- 企业的育人战略与目的、规划
- 企业管理者的育人角色与任务

案例与互动：企业战略与组织能力、人才需求分析

第二讲：企业教育训练的方法与应用

- 教育与训练的理论基础：五径论
- 训练与培训方法与应用介绍

案例与互动：模式分析、互动练习

第三讲：基于企业人才梯队建设的教育训练体系设计五步法

- 需求调研与分析
- 企业教育训练规划
- 企业培训开发阶梯的设计
- 制度化管理机制：制度与流程、表单设计
- 实施与评估技巧

案例与互动：著名企业培训体系模型分析与借鉴

第八篇：员工关系管理与社会责任

第一讲：员工关系管理

- 员工关系管理的要素及目的

- 员工关系管理的基本管理内容构成
- 沟通管理、纪律及冲突管理
- 核心员工管理
- 员工关系管理的员工满意度调查管理
- 劳动法应用技巧及离职、解聘管理

案例与互动：员工关系管理案例分析

第二讲：企业的社会责任

- 从企业生存发展本质看企业的以人为本的社会责任
- 从法治社会看企业的社会责任
- 企业社会责任的法律规范
- 企业社会责任的管理

案例与互动：一个企业浮沉的启示

第九篇：企业文化建设

第一讲：企业文化建设之道与术

- 企业文化概述
- 企业文化纲领设计
- 企业使命、愿景、价值观的提炼与设计
- 企业经营理念、营运观的提炼与设计
- 企业精神的提炼与设计
- 企业文化的传播策划与实施

案例与互动：一个成功企业的文化 DNA 分析与借鉴

第二讲：如何运用企业文化留人

- 人才离职原因与分析
- 从传统文化体现的人的诉求境界探讨企业留人的基础建设
- 企业留人的文化策略

企业文化留人之“道”