

《企业年终人力资源大盘点与人力资源规划制定》

【课程对象】

总裁、总经理、HR 总监、人资经理、绩效考核经理、薪酬经理、培训经理、员工关系经理等；

【课程收益】

- 使学员了解年终人力资源盘点的重要性。
- 使学员掌握结合企业战略进行年终人力资源大盘点的方法。
- 使学员掌握年度人力资源规划的具体编制方法及思路。
- 通过案例分析，使学员掌握人力资源规划的实操步骤并现场搭建框架。

【课程收益】

2 天（6 小时/天）

【课程老师】

梁占海老师

【课程大纲】

第一部分 “知彼知己 防微杜渐”

—五论年终人力资源大盘点的重要意义

【课堂思考】：企业年终我们需要盘点什么？为什么要盘点？为什么要重点盘点 HR？

一、盖棺定论“三步走”：

- 1、年度战略清晰度
- 2、经营战略与管理战略匹配度
- 3、战略执行效果

二、五论年终人力资源大盘点的重要意义

- 1、人为先，事为后。解决不好人的问题，一切都是空谈。
- 2、反思战略，整体发力，搞活企业这盘棋。
- 3、找问题就是找差距。通过盘点，才能知彼知己。
- 4、防微杜渐。大问题的爆发往往是小问题的积蓄。
- 5、用结果说话。对 HR 管理体系干部彻底自查与反省，优胜劣汰。

【案例分析】某集团人力资源年终盘点报告解析

第二部分 “战略为先 架构清晰”

—年终人力资源大盘点的整体设计思路与实操训练

【课堂思考】：人力资源大盘点具体应该盘点什么？

一、整体设计思路

- 1、战略为先
- 2、经营计划为本
- 3、历史数字为据
- 4、反思结果
- 5、得出结论

【案例分析】国美电器 1+1 人才计划的设计思路。

二、具体框架及实操

1、行业发展状况简要分析

- 发展历史
- 现状分析
- 未来预测

2、行业人力资源状况解析

- 战略解析
- 竞争对手人力资源战略

3、企业人力资源盘点的“八大步骤”

- 年度人力资源战略清晰度
- 人力资源战略与经营管理目标、战略的匹配度
历史数据分析、年度运营状况、结果
- 人员供给与配置评价
- 培训体系搭建与组织实施评价
- 绩效体系搭建与绩效管理评价
- 薪酬体系设计与执行评价
- 年度员工关系管理体系搭建与执行评价
- 总体评价与结论

【课堂实操】：结合企业年度人力资源盘点状况，列举盘点大纲。

第三部分 “辅助经营 承上启下”

—2016年度人力资源规划的整体设计思路与实操训练

一、年度人力资源规划的“五大要素”

- 1、年度经营战略概述与分析。年度管理战略辅助经营战略，经营战略辅助发展战略。
- 2、年度人力资源战略。
- 3、年度人力资源具体措施。
- 4、整合资源辅助支持措施。跨部门配合、制度、流程梳理。
- 5、费用分析。

二、2016年度人力资源规划的实操制作

1、前言

- 目的
- 意义

2、2016年度经营计划主要数据及分析

- 收入与利润
- 成本控制
- 人力相关数据

3、2016年度人力资源战略

- 组织架构与三定确认：定编定员定岗。
- 人才供需战略：现有人力分析、内外部渠道设计、数量要求。
- 培训支持战略：培训体系搭建、需求分析、计划制定、执行措施。
- 绩效战略：绩效体系搭建、考核、反馈、面谈措施。
- 薪酬战略：满意度调研、市场调研、结构分析、调整幅度。
- 员工关系战略：福利项目诊断与分析、员工关系活动策划与实施、员工关系

活动价值分析。

- 费用战略。控制原则、重点支持。

4、2016年度人力资源规划

- 组织架构设计
- 职位分析与三定调整计划
- 人才供给、需求及匹配计划

计划概述

费用预测及控制

5、年度培训计划概述

- 培训模块
- 计划概述
- 费用预测及控制

6、绩效体系设计及改进计划

- 指标考核
- 考核方式
- 结果反馈
- 费用预测及控制

7、薪酬体系设计及改进计划

- 结构分析
- 市场调研数据分析
- 改进计划
- 费用预测及控制

8、员工关系计划

- 福利
- 劳资纠纷
- 员工关系活动
- 其他设计
- 费用预测及控制

三、制度、流程与信息化规划

四、人力整体费用预测与控制

五、责任部门与反馈督导措施

第四部分 2016年度人力资源规划实操训练（略）