

人力资源规划和应用实践课程大纲

【课程老师】 周洪超老师

【课程背景】

企业作为一个经济组织，要实现自己的发展战略目标，就必须保证组织机构的有效正常运转。而组织机构制定和实施企业人力资源规划，则是实现发展战略目标的重要工作。人力资源规划又称人力资源计划，必须适应组织总体计划。企业规划的目的是使企业的各种资源（人、财、物）彼此协调并实现内部供需平衡，由于人（或人力资源）是企业内最活跃的因素，人力资源规划是企业规划中起决定性作用的规划。人力资源规划的总目标是：确保企业各类工作岗位在适当的时机，获得适当的人员（包括数量、质量、层次和结构等），实现人力资源与其它资源的最佳配置，有效地激励员工，最大限度地开发和利用人力资源潜力，从而最终实现员工、企业、客户、社会利益一致基础上的企业经济和社会效益最大化。

【课程收益】

- 学会企业战略与人力资源规划的区别与联系
- 掌握人力资源规划的意义及方法
- 掌握制定人力资源战略规划的制定方法
- 学会如何监控与评估人力资源战略规划

【课程对象】

人力资源经理、人力资源总监

【课程时长】

1 天（6 小时/天）



第一节 从战略规划到人力资源规划

一、认清—行业发展方向，做正确的事

- 1、解决之道——发展规划激励
- 2、激励之道——共创美好未来、开创事业发展平台
- 3、激励策略——长期激励、中期激励、短期激励

思考：战略的选人、育人、用人、留人策略

二、战略解码

- 1、战略是什么
- 2、企业战略发展的问题思考
- 3、战略制定必须解决的三个问题
- 4、战略规划目标的理论体系与步骤
- 5、战略规划的过程控制

三、建立以全价值链导向流程的人力资源管理需求体系

- 1、人力资源管理的核心工作是搞定六种人
- 2、人力资源管理的经营管理思想——用好人

3、人力资源管理的经营与管理辩证思维

四、三种企业发展战略与人力资源管理规划

研讨：企业四大发展阶段与人力资源管理规划

第二节 人力资源规划实操

一、人力资源规划

- 1、人力资源规划对于企业的意义
- 2、人力资源规划的定义过程
- 3、人力资源规划的目的和时间
- 4、人力资源规划和组织策略、
- 5、分类的人力资源规划

案例分享：公司人力资源规划和优化实践过程

二、人力资源需求预测模型和方法

- 1、定义人力资源需求预测
- 2、人力资源供给和需求的系统程序
- 3、人力资源需求预测过程

三、人力资源需求预测方法

案例实践:某生产企业人力资源需求预测

四、人力资源供给预测模型

- 1、定义和流程的人力资源供给预测
- 2、人力资源内部和外部供应
- 3、人力资源结构供给分析
- 4、人力资源质量供给分析

工具分享:人类供应表,人力置换图和人力资源数据库

五、人力盘点:人力资源分析方法与重点

工具分享:人力资源动态和静态分析表

1、人力盘点:定性分析方法和关键人力资源

[工具分享:人力资源专业知识和能力去分享](#)

[实践活动:人力资源专业能力分析](#)

2、人力盘点:人力资源的适用性分析

3、制备工具分享:人类的库存表

[案例研究:集团公司 2004 年度人力资源计划](#)

六、定编分析方法与操作

1、定编的原则

2、定编分析的方法

- 工作效率法
- 工作对象法
- 工作排班法
- 业务数据分析法
- 外部标杆对比法
- 内部标杆对比法
- 设备定编法

[课堂案例：某企业定编操作案例介绍](#)

第三节 人力资源规划的发展

一、人力资源成本

1、人力成本和人力结构分析

2、人力资源合理的系统结构

3、人力资源合理的步骤,教育与职业

4、人力资源管理项目的成本

5、人力资源管理费用预算的程序和方法

6、准备人力资源部门费用预算

课堂案例：人力资源成本案例介绍

二、人力资源规划

- 1、人力资源用人规划
- 2、人力资源招聘规划
- 3、人力资源培训规划
- 4、人力资源薪酬成本规划
- 5、人力资源转岗规划

实践活动:贵公司 2017 年度人力资源计划