

《人力资源战略规划》

科学合理的人力资源战略规划设计至关重要。设计一个科学、合理和实用的人力资源战略规划需要专业的知识和高超的技巧；更重要的是，每一个企业的实际情况千差万别，不能指望照搬其他企业的现成经验。人力资源战略规划的目的是根据企业发展战略、业务发展需要对未来 3-5 年的人才需求进行科学预测，而组织结构设计的目的是为组织活动提供明确的指令，有助于组织内部各部门各成员之间的合作，使组织活动更有秩序，有助于组织及时总结经验教训，以便使组织架构形式更为合理，更加有助于组织内部分工与协作，提高组织工作效率。

本课程邀请的培训讲师将根据其多年的国际跨国公司管理的经验，结合成功人士的实战技巧心得与优秀公司组织管理和职能管理体系的介绍与分析，并将绩效考核管理、人力资源管理体系的动态管理等企业高级管理技能训练融为一体，使您在尽快了解和掌握有效的企业组织结构设计技巧；同时通过研讨和交流，还会介绍本人从事十余年人力资源管理咨询（超过 50 多个咨询项目）中得到的实际案例和宝贵经验。

内容大纲介绍：

第一天主题：人力资源战略规划

壹、 人力资源战略规划的意义和重要性

- 1、企业的人力资源战略必须是企业整体战略的一个有机组成部分
- 2、人力资源战略就是联系企业整体战略和具体人力资源活动的一座桥梁

贰、 人力资源战略规划前的准备工作

- 1、盘点目前的人力资源供给
- 2、企业战略的确定
- 3、组织变革和组织结构的调整

参、 人力资源战略规划的程序和步骤

- 1、人力资源战略规划是谁的责任
- 2、预测未来的人力资源需求
 - 1) 确定完成组织目标所需要的人员数量和类型
 - 2) 收集和分析各种信息
 - 3) 预测人力资源的有效供给和未来的需求
- 3、筹划供给与需求的平衡
 - 1) 根据企业内部的经营方向和经营目标
 - 2) 企业外部的社会和法律环境对人力资源的影响
 - 3) 人力资源的战略计划为何一般为两年以上
 - 4) 战略规划的稳定性和灵活性的统一
- 4、制定能满足人力资源需求的政策和措施
 - 1) 如何制定人力资源战略计划

- 2) 如何进行企业人力资源规划预算和报批
- 3) 人力资源战略计划的表格
- 5、采取各种措施以获得所需要的人力资源
- 6、评估规划的有效性并及时进行调整、控制和更新

四、制定战略计划过程中必须注意的几个方面因素

- 1、国家及地方人力资源政策环境的变化
 - 1) 外部环境分析方法
 - 2) 行业情况
 - 3) 竞争对手情况
- 2、企业内部的经营环境的变化
 - 1) 规划与计划的关系与整合
 - 2) 目前人才状况如何调整达到未来人才要求
- 3、估算人才时应该考虑的因素
 - 1) 因企业的业务发展和紧缩而所需增减的人才
 - 2) 因现有人才的离职和退休而所需补充的人才
 - 3) 因管理体系的变更、技术的革新及企业经营规模的扩大而所需要的人才
 - 4) 企业文化的整合并揉进企业文化特色

五、重视企业人力资源的战术计划和具体方案

- 1、招聘计划
 - 1) 计算各年度所需人才
 - 2) 计算考察出可有内部晋升调配的人数
 - 3) 确定各年度必须向外招聘的人才数量
 - 4) 确定招聘方式
 - 5) 寻找招聘来源
 - 6) 对所聘人才如何安排工作职位
- 2、辞退
- 3、晋升
- 4、工资福利政策
- 5、防止人才流失
- 6、人才培训计划
 - 1) 培训计划的设定方法
 - 2) 新进人才培训计划
 - 3) 专业人才培训计划
 - 4) 部门主管培训计划
 - 5) 一般人员培训计划
 - 6) 人才选送进修计划
- 7、考核计划
- 8、激励计划

案例讨论和问答沟通

授课老师：崔翔博士（背景介绍略）