
互联网+人力资源管理新趋势

刘涛

【课程背景】

在互联网+的新形势下，企业的人力资源工作和人力资源从业者都遇到了新的挑战，这些挑战主要表现在：

- ★ 人才断层开始显现，硬性提拔开始增多；
- ★ 物质激励已不能满足员工的需求；
- ★ 绩效考核效果越来越低于预期；
- ★ 培训的任务性大于实用性，培训效果转化难；
- ★ 90后员工的个性与组织规范的冲突加剧；
- ★ 人力资源在战略上对企业的影响加大；
- ★

上述挑战的成因，主要是因为人力资源管理并没有根据形势的变化而变化，人力资源工作者在思维、能力和创新方面都需要进行提高。《互联网时代下人力资源管理新趋势》一方面系统讲解现代企业人力资源管理的趋势，另一方面还将通过小组讨论、案例分析、现场演练等方式将知识转换为技能，将技能转换为工作上的实际应用，从而有效提升人力资源工作从业者的职业技能。

【课程收益】

- ★ 掌握新形势人力资源管理的发展趋势
- ★ 掌握人力资源管理的三支柱模型
- ★ 掌握人力资源管理的工作核心
- ★ 掌握现代人力资源管理的定位
- ★ 掌握新时期管理变革的方向和内容

【课程对象】企业各级人力资源管理人员

【课程时长】2天

【授课方式】课程讲授+案例研讨+小组讨论+现场演练

【课程要求】

- ★ 分组研讨，按4-6人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- ★ 准备白板纸每个小组至少需要4张，A4纸若干张；
- ★ 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用一种颜色
- ★ 宽胶带、双面胶每个小组1个

【课程大纲】

第一单元 先谈经营再议管理

一、新常态下的经济和企业特点

- ★ 互联网思维与企业发展模式
- ★ 企业发展的阶段及管理模式
- ★ 利润增长 VS 人均工效
- ★ 资源整合 VS 企业扩张

二、管理模式两个方向

1 方向一：管理的三化

案例分析：海尔的三化建设

小组讨论：管理三化如何推行？

2 方向二：管理的四化

案例分析：人与企业的依赖关系

小组讨论：管理四化如何推行

三、三化 VS 四化：企业管理的新挑战

四、互联网时代下人力资源管理趋势

- ★ 人力资源管理定位转变
- ★ 企业管理理念与行为转变
- ★ 人力资源管理模式转变

第二单元 人力资源管理定位转变

一、与业务共舞

从事人力资源的管理者 VS 管理者分管人力资源

小组讨论：你所在公司或部门面临的挑战有哪些？

小组讨论：人力资源可以帮助业务部门做什么？

二、现代人力资源与业务对接的三种角色

- ★ HRBP 业务伙伴
- ★ SSC 共享服务中心
- ★ COE 领域专家

案例讨论：连队上的党支部与政委

三、从 HR (参谋) 到 HRBP (政委)

- ★ HRBP 的十大工作要点
- ★ HRBP 的知识结构
- ★ HRBP 的核心技能
- ★ HRBP 的工作路径
- ★ HRBP 获得业务负责人的支持方法

第三单元 企业管理理念与行为转变

案例分析：只有一个问题的企业

一、传统管理 VS 新管理

二、从秩序表现到内动支撑

- ★ 秩序的四大表现
- ★ 内动支撑的三个方面

三、从资本到人本的转变

-
- ★ 企业间的竞争实质是什么？
 - ★ 管理行为决定企业成败
 - ★ 以人为本的管理行为
 - 四、从关注结果到关注过程的转变**
 - ★ 结果快乐 VS 过程快乐
 - ★ 让管理“娱乐化”
 - 五、从约束到促进的转变**
 - ★ 企业中智慧的浪费
 - ★ “四动”员工管理
 - 六、从共识管理到行为驱动**
 - ★ 共识不等于认同
 - ★ 认同不等于行动
 - ★ 行为驱动五个要素

第四单元 人力资源管理模式转变

- 一、组织结构从纵深到扁平**
- ★ 扁平化组织的特点
- ★ 扁平化组织实施原则
- 二、劳资关系从雇佣到合伙**
- 三、薪酬设计从宽带到股权**
- ★ 传统薪酬体系面临的挑战
- ★ 股权激励的基本形式
- 四、员工激励从单一到多元**
- ★ 从动机到绩效
- ★ 从绩效到结果
- ★ 从结果到满意
- 五、绩效推进从 KPI 到 OKR**
- ★ KPI 的副作用
- ★ 什么是 OKR？
- ★ OKR 的操作要点
- 六、培训形式从单兵到组织**
- ★ 学习型组织的建设
- ★ 知识管理时代来临
- ★ 案例管理法的操作

第五单元 人力资源工作者的能力模型

- ★ 冲突处理
- ★ 行动派
- ★ 技术整合
- ★ 数据分析
- ★ 合规管控
- ★ 文化和变革倡导

★ 学习型组织推进