

---

# 互联网+的人才盘点和组织发展

刘涛

## 【课程背景】

在互联网+的时代下，企业的稳步、持续发展，需要持续不断地引进、锤炼适用型人才。那么，如何制定基于战略的人力资源规划？如何进行人才的盘点？如何建立强有力的人才体系，支撑组织的快速发展？如何构架有层次，有梯度的人才矩阵系统？随着社会的发展，新兴技术的不断创新和应用，经济的知识化和全球化和网络化不断推动企业组织内部的管理变革，以财务衡量为主的，面向企业内部只是注重战术反馈的传统绩效管理模式在今天 VUCA 的环境下显得开始不适应，因此只有资源结构和组织结构的优化才能使企业实现资源的有效配置,取得竞争优势。

## 【课程收益】

本培训课程结束后，学员将能够：

- ★ 了解战略性人力资源管理的内涵
- ★ 掌握人力资源规划的流程
- ★ 掌握人才盘点的方式和方法
- ★ 掌握人才梯队建设的流程和方法
- ★ 实现组织内职业发展、职业阶梯和继任计划的好处

## 【课程对象】

- ★ 所有参与人力资源管理规划实施人员
- ★ 所有参与人力资源管理的管理者和领导
- ★ 具有真正领导潜力的人员
- ★ 所有对员工绩效和评估有兴趣的专业人员

## 【课程形式】

现场讲授、互动讨论、角色演练、小组交流、案例分析等多元化教学方式

【课程时长】标准版 2 天；6 小时/天

## 【培训大纲】

### 第一单元：基于战略的企业人才开发系统

- ★ 小组讨论：什么是互联网+？
- ★ 小组讨论：互联网+对企业的人力资源管理带来哪些机会和挑战？
- ★ 案例讨论：无法扩张的某集团
- ★ 企业三大开发系统
- ★ 案例讨论：砸瓶子还是造盖子
- ★ 企业发展阶段与组织发展

---

## 第二单元：组织发展的基本理念

- ★ 人力资源规划的意义
- ★ 成熟型与成长型人才
- ★ 三个人才渠道的开辟
- ★ 三个层面的组织发展
- ★ 薪酬、绩效与组织发展
- ★ 人才的稳定性与流动性
- ★ 个人职业生涯与企业晋升通道
- ★ 案例分析：企业四大用人机制
- ★ 人力资源规划的五大流程

## 第三单元：组织发展的基础---人才盘点

### 一、任职资格管理

- ★ 案例分析：如何运用任职资格进行评价？

### 二、关门盘点：人力资源主导盘点

- ★ 行动学习：人员流动性分析
- ★ 行动学习：人员结构分析
- ★ 行动学习：职位结构分析
- ★ 行动学习：人均劳产率分析
- ★ 三定分析
- ★ 员工满意度分析
- ★ 关门盘点的流程和注意事项

### 三、开门盘点：业务部门圆桌会议盘点

- ★ 开门盘点的流程和注意事项

### 四、行动学习：定义核心素质模型

## 第四单元：人力资源规划的内容

### 一、预测未来的组织结构

### 二、制定人力供求平衡计划

- ★ 案例分析：因业务变更所需增加的人员数量及其层次
- ★ 案例分析：因员工变动所需补充的人员数量及其层次
- ★ 案例分析：因内部成员升迁而发生的人力资源结构变化

### 三、制定人力资源征聘补充计划

- ★ 小组讨论：内部提升或向外征聘以何者为先？
- ★ 外聘选用何种方式？
- ★ 外聘所选用的人力来源如何？有无困难？如何解决？
- ★ 如果是内部提升或调动，其方向与层次如何？

### 四、制定人员培养计划

- ★ 对内：遴选现有员工，加强知识及工作技能培训
- ★ 对外：积极猎取少量的且未来极需的人才，避免此种人才缺乏

### 五、制定人力使用计划

- ★ 案例分析：职位功能及职位重组

- 
- ★ 工作指派及调整
  - ★ 升职及选调
  - ★ 案例分析：职务丰富化
- 六、过剩人力资源管理

#### 第五单元：人才梯队建设

- ★ 什么是高潜人才？
- ★ 如何甄选高潜人才？
- ★ 案例分析：某公司的后备人才选拔方式
- ★ 人才梯队培养方式汇总分析
- ★ 行动学习：为某岗位制定学习护照