

如何“经营”人力资源

每个经理人都不会慎重对待自己掌握的资金，认真考虑资金的使用、估量资金的收益。但鲜见有经理如此对待手中的人。资金被称作财务资源，人被称作人力资源，它们都是获得产出与收益的基础。资金的良好使用是经营，人的良好使用也是经营。**人力资源不仅要管理、更要经营**。在当下时代，经营好人力资源甚至比经营好资金更重要。

本课程从经理人所肩负的职责出发，通过多个事例不断关注到人力资源的投入与产出，引导参加者不断审视业已熟知的管理活动，深究人力资源表面问题之下的实质，从经营的高度重新发现人力资源管理活动的方向和价值。教会他经营好手中的人和队伍，经营出人和队伍的绩效。最终，将“业务经理是真正的人力资源经理”这一基本理念落到实处。另外也激发 HR 专业人员调整思考与工作的角度，与老板及业务经理产生思维的共振和行动的一致。

本课程是**针对业务经理和 HR 高管的高阶人力资源课程**。

- **内容纲要：**
 - 人力资源经营总述
 - ◆ 案例：跌落的 GM
 - ◆ 经营公司人力资源的意义与价值
 - 从一个人开始：基本人员决策
 - ◆ 案例：销售经理的难题
 - ◆ 人力成本的两重性：消耗，代价
 - ◆ 人力成本平衡点
 - ◆ 计算对经营的意义
 - 从一个数字开始：团队人力资源经营
 - ◆ 销售团队案例
 - ◆ 从一个数字开始，看到经营全貌
 - ◆ 数据为经理人揭示运营的秘密和过程
 - 从一个数字开始 2：部门人力资源经营
 - ◆ 研发部门运作案例
 - ◆ 从业务目标到 HR 规划
 - ◆ HR 运营的关键点
 - ◆ HR 规划的流程与步骤
 - 从一个事件开始：公司人力资源经营

- ◆ 案例：富士康跳楼事件及工资大幅上调
- ◆ 人力资源的成本性。战略性人工成本管理
- ◆ 人力资源的产出性。建立支撑新战略的能力
- ◆ 建立“业务战略—人力资源—关键人力资源管理活动”的逻辑链
- 总结：将人力资源从“管理”提升到“经营”
 - ◆ 实现人力资源与业务经营的共振
 - ◆ 学会人力资源经营是让业务经理投身 HRM 的根本所在
- **课程价值**：学会从商业经营的角度看待人力资源；研讨、学习经营人力资源的方法。
- **参加人选**：负有绩效责任的一线经理到总经理，负全面人力资源管理责任的 HR 高管。
- **课程长度**：内训或公开课，6 小时。