

人力资源规划与组织结构设计 (2Day)

课程背景

企业的组织结构应该是动态的，随着市场形式、企业战略的变化而调整。美国通用电气公司首席执行官——杰克·韦尔奇在 10 年之内使通用电气公司产值增加了 300 倍，主要原因是他及时顺应市场变化，进行战略转型和组织结构调整，从原来的产品销售为主转到服务营销为主。

培训对象：人力资源管理者、
企业中高层管理者

无论企业是在发展初期，还是面临战略转折，都需要 HR 工作者进行科学的人力资源规划与组织结构设计。而人力资源规划本身也是整合人力资源六大模块的基础和出发点，是人力资源工作者必须掌握的核心技能之一。如果你的企业没有建立前瞻性的人力资源规划和适应战略发展的组织架构体系，招聘筛选、薪酬结构、绩效标准、胜任模型、人才梯队的建设就无从谈起。

课程对象：

人力资源从业者、人力资源管理者、企业高层管理者

课程目标 (学员收益)

- ✓ 理解企业战略、组织变革对人力资源的要求；
- ✓ 辨析人力资源规划的过程和作用,帮助企业科学定岗定编；
- ✓ 掌握和应用人力资源规划的需求预测技术；
- ✓ 明确组织结构设计的关键要素；
- ✓ 能够根据企业发展的不同阶段设计适应战略发展需要的组织结构；

课程特色

课程从企业普遍面临的实际问题出发，通过案例分析、小组讨论、实战演练着手，帮助学员构建知识点和落地的实践点，充分掌握人力资源规划及组织结构设计在企业管理中的应用。

课程大纲

一、人力资源规划篇

1. 案例解读--什么是人力资源规划？人力资源规划中必须解读的关键数据
2. 人力资源规划的调研工具（案例讨论与工具分析）
3. 人力资源供给预测流程
4. 人力资源供给工具介绍与应用练习
5. 人力资源预测工具介绍与应用练习
6. 探求人力资源供求平衡（课堂演练）
 - ✓ 工作扩大化
 - ✓ 工作轮换
 - ✓ 工作丰富化
7. 工作特征模型 JCM

二、组织设计篇

- 1、组织设计的六要素
 - 2、组织设计的主要工具及应用演练（现场建模体验）
 - ✓ 机械模型与有机模型
 - ✓ 战略-结构关系，组织设计如何适应战略发展需要（小组演练）
 - ✓ 环境的三维度模型
 - ✓ 五星模型
 - 2、E时代组织设计的新方法
 - ✓ 虚拟组织
 - ✓ 无边界组织/去边界化（案例讨论）
 - ✓ 有效授权与领导角色分享
- 3、根据价值链区分职群
 - ✓ 职类与职衔（title）的连接
 - ✓ 小组练习并填写《部门职种 sub-function 分解表》

三、组织结构变革

- 1、从官僚走向扁平化
- 2、组织结构变革分析

授课方式：

如何让枯燥乏味的技术工具类课程变得绚丽多彩，引人入胜？这正是该课程讲授的独到之处。授课中更多采用引导技术，以“学以致用、知行合一，引发学员的学习兴趣及高参与度”为导向的教学方式使其非常关注课程内容理论性与工作实践操作性的有机结合，让学员在课堂中就开始 Step by step 递进式实践。该课程得到学员们的“内容实用、课堂生动、学了就用”的高度评价。