

企业战略人力资源管理

主讲 梁良

课程背景：

随着以信息技术为主导的高新技术的发展，互联网和电子商务的应用，人类进入新经济（知识经济）时代，知识在造就组织竞争优势方面的决定性作用日渐显现；全球竞争时代的来临使竞争进入了以知识人才为核心的阶段；由于人的需求与价值观趋向多无化，对人的管理变得更复杂，以人为本被赋予了更深刻意义和价值。

企业的人力资源是企业获得竞争优势的源泉。战略人力资源(SHR)是指在企业的人力资源系统中，具有某些或某种特别知识(能力和技能)，或者拥有某些核心知识或关键知识，处于企业经营管理系统的核心或关键岗位上的那些人力资源：相对于一般性人力资源而言，这些被称为战略性的人力资源具有某种程度的专用性和不可替代性。通过战略性人力资源规划、政策及管理实践达到获取竞争优势的人力资源配置。企业为了获得可持续竞争优势必须将人力资源管理政策、实践以及方法、手段等构建成为这样一个战略系统。

人力资源管理的战略性也即“契合性”，包括“纵向契合”即人力资源管理必须与企业的发展战略契合，“横向契合”既整个人力资源管理系统各组成部分或要素相互之间的契合。战略人力资源管理通过组织建构，将人力资源管理置于组织经营系统，促进组织绩效最大化。

本课程围绕上述战略人力资源核心思想，结合国内外经典案例分析研究，深刻剖析企业战略人力资源的基本思想与原则。

课程收益：

1. 提升对企业人力资源的认识水平
2. 战略人力资源管理核心问题探究
3. 学习和掌握战略人力资源管理的基本建构框式与思路
4. 学习战略人力资源规划的基本思路
5. 学习建构员工价值、能力、思维以及治理体系的基本方法

课程对象：人力资源总监、中高层管理人员、总经理

课程时间：2天（12小时）课程

课程纲要：

课程大纲：

第一部分 系统思考企业人力资源管理的三个基点

- 1、基点一：企业的可持续发展与人力资源管理
- 2、基点二：时代与市场环境与人力资源管理
- 3、基点三：企业的发展阶段与人力资源管理策略

第二部分 战略核心问题探讨：

- 1、问题一、人力资源如何支撑企业可持续发展
- 2、问题二、为什么人力资源是企业核心竞争力的源泉？
- 3、问题三、人力资源对企业成功和获取竞争优势的贡献
- 5、问题四、当前在人力资源管理实践中存在的明显误区
- 6、问题五、新经济时代的特点与人力资源管理
- 7、问题六、人力资源管理的新趋势：关注核心价值人才

- 8、问题七、知识型员工的特点及其管理策略
- 9、问题八、中国企业人力资源问题系统解决之道

第三部分 建立实施战略的组织能力

- 1、何谓组织能力？
- 2、组织能力模型图
- 3、从战略到能力建设
- 4、企业转型的示意图
- 5、我们如何建立所需组织能力？
- 6、人力资源管理的三角模式

第四部分 将战略转为人力资源行动

- 1、战略性人力资源规划的思考流程
- 2、战略性人力资源规划的关键因素

第五部分 建立员工能力

- 1、招聘与留才
- 2、培训人才确保持续增长

第六部分 塑造员工思维模式

- 1、重新塑造员工思维模式的流程图

第七部分 改进员工治理方式

- 1、变革组织成功要素
- 2、何谓无边界组织？
- 3、无边界组织的改进重点
- 4、不健康的水平边界的挑战
- 5、重调四大杠杆，减少水平边界
- 6、不健康的垂直边界的挑战