

# 互联网时代的人力资源管理

讲师：谢瑞宝

## 【课程背景】

在互联网下的时代正在不断改变各行各业的发展趋势，不管你认不认识到、愿不愿意融入、抵触还是不抵触，我们的思维方式、生活方式、交往方式、工作方式都正深刻受到互联网的冲击和影响，企业的经营管理尤其是人力资源管理，也同样面临着互联网时代带来的前所未有的机遇和挑战。因此，在新时代背景下，企业应加速人力资源管理转型，利用互联网思维与工具去管理员工、发展员工、激励员工，使人力资源管理顺应时代的发展。

## 【学习成果】

- 1、深刻理解互联网时代下人力资源管理所面临的挑战。
- 2、了解互联网时代下人力资源管理的特点及应对技巧。
- 3、掌握构建互联网时代企业战略性人力资源管理的新思维。
- 4、深刻理解互联网时代下人力资源管理经典的核心内容、方法论。
- 5、掌握互联网时代下人力资源管理中的选、育、用、留的策略。

## 【所需时间】

12小时（2天）

## 【课程大纲】

### 一、互联网时代的特征

- 1、互联互通的商业民主时代
- 2、基于大数据的知识经济时代
- 3、客户价值至上与人力资本价值优先的网状价值时代

#### 4、开放、共享的“有机生态圈”时代

- 互联网时代的管理新思维
- 平台思维
- 用户思维
- 跨界思维
- 简约思维
- 极致思维
- 流量思维
- 社会化思维
- 迭代思维
- 大数据思维

### 三、互联网时代人力资源特点及应对技巧

#### 1、互联网时代的员工特点

- 人才主权化
- 队伍个性化
- 3) 员工客户化
- 对象觉醒化

#### 2、人力资源管理者自我审视

- 员工能力是否得到认可
- 员工业绩是否得到肯定
- 员工人格是否得到尊重
- 员工心灵是否得到安慰

- 员工前程是否得到关注

### 3、互联网时代人力资源核心对策

- 尊重人性
- 满足个性化需求
- 关注个人发展
- 认可员工价值
- 人岗匹配

## 四、互联网时代的人力资源管理新思维

- 1、价值创造无边界，员工与顾客共创价值
  - 2、数据化人力资源决策与人力资源价值计量管理
  - 3、去中心化与员工自主经营与管理
  - 4、小人物与非核心部门也能创造大贡献
  - 5、情感链接、互动沟通，提升人才价值体验
  - 6、精准选人、构建人才全面发展系统，打造人才供应链
  - 7、即时反馈，从周期激励变为全面认可激励
  - 8、企业忠诚变职业忠诚，人才企业所有制转向价值创造圈所有制
  - 9、人力资本优先，人力资本与货币资本共治、共享、共赢
  - 10、跨界思维，无边界管理，构建人力资源价值创造网
- 案例：从海尔“砸组织”看互联网时代人力资源管理重构

## 五、互联网时代下慧眼识才的技能修炼——识人之道

- 1、讨论：互联网时代需要什么样的人才？
- 2、中国企业人才甄选常用三大类技术

- 中国传统鉴人之术
- 人才测评技术
- 行为访谈技术

### 3、甄选人才的常用测评方法

- 笔试+面试
- 情景模拟测验
- 心理测验
- 大数据在人才选拔中的应用
- 运用能力评估模型甄选人才，实现能岗匹配

### 4、非人力资源管理部门经理的选人职责

- 离职员工的面谈是做好招聘工作的关键
- 提供录用专业标准
- 参与试题设计
- 参与笔试面试和情景模拟测验
- 职责内录用决定权

### 5、慧眼识才之面试技巧

- 互联网时代人才选拔八大经典题目设计
- 有效问题的挖掘工具：BEI+SATR 提问
- 课堂演练：如何有效运用行为面试与 STAR 提问技巧提高面试甄选技巧

## 六、互联网时代下人才培育的技能修炼——育人之道

### 1、互联网时代企业所面临的新挑战引发的员工培育思考

- 知识型员工培育的误区

- 从明星员工到精英团队
- 从是什么，为什么到怎么做
- 从硬件技能到软件技能
- 从线型人才到发散型人才

## 2、互联网时代下人才培育体系

- 三大人才培育体系
- 互联网时代下碎片化、网络化学习与培训平台

## 3、部属培育的整体流程

### 4、工作指导四步骤

### 5、如何纠正部属的不良行为

### 6、如何指导缺乏积极性的下属

### 7、如何指导“不听话”的下属

### 8、如何面对部属的“怎么办”

### 9、如何应对部属的“做不到”

### 10、部属发展六阶段

### 11、建立组织内部培育的复制文化

## 七、互联网时代下提升组织绩效的技能修炼——用人之道

### 1、有效绩效管理的特征

### 2、有效绩效管理的要求

### 3、与员工制订绩效计划的艺术

### 4、对员工进行绩效实施与辅导的艺术

### 5、绩效考核的评估艺术

6、绩效反馈与双赢绩效面谈技巧的艺术

7、绩效结果的应用艺术

8、绩效改进实施

9、互联网时代下员工绩效管理的有效工具——情景领导力

- 衡量员工发展的两把尺子：想不想做，会不会做。
- 员工发展的四个阶段：R1、R2、R3、R4
- 人性化管理与弹性领导风格：S1、S2、S3、S4
- 五层次领导力模型
- 卓越领导者的五大行为

八、互联网时代下提升组织效能的技能修炼——留人之道

1、员工满意度测评工具——盖洛普的 Q12

2、心理激励与留人留心艺术

- 激励行为模型
- 内容型与过程型激励
- 影响个人行为的三大力量
- 三大激励模式及应用
- 诱因激励
- 人性激励
- 恐惧激励
- 非物质激励菜谱

3、互联网时代的薪酬设计原则

- 注重弹性福利

- 注重分享与中长期激励

#### 4、五大留才方式

- 事业留人
- 制度留人
- 发展留人
- 情感留人
- 文化留人

#### 5、留才的关键控制节点

#### 6、如何做离职面谈

#### 7、管理者必备的 10 大人才素养

- 爱才之心
- 容才之量
- 知才之明
- 护才之胆
- 育才之德
- 荐才之识
- 励才之术
- 用才之道
- 聚才之力
- 识才之眼