

互联网时代下的战略性人力资源管理

【课程背景】

21 世纪中国企业进入了互联网时代，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。互联网时代人力资源的变化核心在于人的变化，人的需求多元化个性化、人的流动频率加快、人对组织的粘度降低、小人物也能创造大价值即人人皆人才。面对这些特征，人力资源的管理必须顺势而为，而不是逆流而动，否则就会抓不住机遇，或者被时代所淘汰。人力资源管理必须重视“人”这个最重要的资源，真正从人力资本至上的角度重新构建适合时代的人力资源管理理念和模式。

西方的人力资源管理经过几十年的发展、研究，有着科学的、系统的、规范化的思想体系和管理模式，而中国自 1991 年人力资源管理正式进入中国以来，也已经深入摸索了二十多年，构建了适合中国特色的人力资源管理思想和模式，然而，互联网时代的到来，人力资源管理又将产生变化。。。。。

对于当下这个时代，中国企业的人力资源管理必须重新解读、重新构建模式。本课程将从中学为体、西学为用、与时俱进的角度详细阐述 21 世纪中国企业战略性人力资源管理的思想和模式。

【参加对象】 总经理、人力资源部门、部门经理。

【课程时间】 2 天

【课程收益】

- ✚ 深刻理解互联网时代下人力资源管理所面临的挑战。
- ✚ 了解互联网时代下人力资源管理的特点及应对技巧。
- ✚ 理解人力资源发展的历程、阶段及战略、战术模型。
- ✚ 掌握构建互联网时代中国企业战略性人力资源管理的思想与模型。
- ✚ 深刻理解互联网时代下人力资源管理经典的五级模型及核心内容、构建模型的方法论。
- ✚ 掌握互联网时代下人力资源管理中的选、育、用、留的策略。
- ✚ 深刻理解互联网时代下的人力资源管理在企业中的运用方法与技巧。

【课程大纲】

第一单元 时代篇

第一部分 惊天巨变——互联网时代下的人力资源管理

- 1、传统企业互联网化是未来商业浪潮的主旋律
- 2、传统企业转型的关键是要必须具备互联网思维
- 3、互联网时代下人力资源管理必须具备的互联网思维
- 4、互联网时代下崛起的互联网企业及其人力资源管理的特点
- 5、互联网时代下的银行业人力资源管理的发展趋势

第二部分 乘风破浪——互联网时代下的人力资源管理的发展趋势

- 1、互联网时代下的人力资源发展的四大阶段
- 2、互联网时代下人力资源管理的战略模型与角色定位
- 3、互联网时代下的人力资源管理发展的战术模型
- 4、互联网时代下的人力资源管理的四大特征
- 5、互联网时代下人力资源管理的高效体系模型

第三部分 时代瞭望——互联网时代下的人力资源管理

- 1、互联网时代下的战略性人力资源管理的五级模型
 - (1) 战略管理
 - (2) 组织管理
 - (3) 人力资源管理
 - (4) 制度管理
 - (5) 文化管理
- 2、互联网时代下的战略性人力资源管理的策略
- 3、互联网时代下人力资源管理的组织结构

第二单元 应对篇

第四部分：互联网时代下慧眼识才的技能修炼——识人之道

讨论：1、贤不易知，人不易识。识人难，识别优秀的人才更难。。。。。

2、互联网时代需要什么样的人才？人才有什么样的特征？

一、中国企业人才甄选常用三大类技术

- 1、中国传统鉴人之术
- 2、人才测评技术
- 3、行为访谈技术

二、互联网时代下人才选拔的技巧

- 1、大数据在人才选拔中的应用
- 2、运用能力评估模型甄选人才，实现能岗匹配

案例：xxx公司基于大数据的后备人才选拔案例分析

单元小结

第五部分：互联网时代下人才培育的技能修炼——育人之道

引言：1、互联网时代人才培育的常用方法有哪些？

2、互联网时代进行人才培育的方法技巧有哪些？

一、互联网时代企业所面临的新挑战引发的员工培育思考

- 1、知识型员工培育的误区
- 2、从明星员工到精英团队
- 3、从是什么，为什么到怎么做
- 4、从硬件技能到软件技能
- 5、从线型人才到发散型人才

二、互联网时代下人才培育的三把金钥匙

- 1、三步思考法与一个引导图
- 2、三步思考法与五步引导法
- 3、教练技术与员工GROW模型

三、互联网时代下的人才梯队建设

- 1、基于人力资源计划的人才培养体系
 - 2、大数据下的能力评估与能力提升体系
- 3、基于互联网时代下的人才培养体系
 - (1) 人才梯队资源池
 - (2) 人才区分机制
 - (3) 人才培养机制

(4) 人才选拔机制

(5) 人才激励机制

案例：XX公司基于人才梯队建设下的助飞模型

单元小结

第六部分：互联网时代下提升组织绩效的技能修炼——用人之道

引言：1、绩效管理的体系是什么？

2、实施绩效管理的关键是什么？

一、互联网时代下去 KPI 的管理

二、互联网时代下员工绩效管理的最佳工具——情景领导力

1、如何影响追随者绩效

(1) 重点概念

(2) 领导者的三种能力：诊断、适应、沟通

2、员工绩效的评估标准

(1) 绩效准备度概念及评价要素

(2) 员工绩效准备度分类

(3) 员工准备度状态的分析

(4) 员工准备度的测评与判断 (R1/R2/R3/R4)

3、领导风格的行为

(1) 重点概念

(2) 领导风格

(3) 集权与民主

(4) 权位权利与人格权利

(5) 领导行为分类(S1/S2/S3/S4)

4、情境领导模型——提升员工绩效水平

(1) 讨论并操作情境领导模型

(2) 了解在不同情况下哪种领导风格最有效

(3) 建立根据追随者状态实施不同领导风格的能力

(4) 了解在不同情况下最可能发生的领导风格

(5) 明白领导风格与追随者状态配合不当产生的短期和长期影响

案例：情景领导能力测评工具运用

单元小结

第七部分：提升组织效能的技能修炼——留人之道

分享：管理通常是基于一种假设，组织高效运行的前提也是基于心理学、行为学的假设

引言：企业之用人

1、企业用什么样的人

2、企业如何用人

一、最经典的员工满意度测评工具——盖洛普的 Q12

1. 盖洛普的 Q12 发现员工的优势

2. 盖洛普的 Q12 的路径意义

3. 盖洛普的 Q12 帮助直线经理发现员工的优势

4. 盖洛普的 Q12 帮助直线经理有目的的培育员工

5. 盖洛普的 Q12 培养员工的敬业度

6. 盖洛普的 Q12 实现了员工与企业一同成长的模型

二、心理激励与留人留心艺术

- 1、事业留人——塑造员工与企业认同愿景与价值观
- 2、制度留人——建立科学、规范化的管理制度
- 3、发展留人——规划员工与企业共同发展的职业愿景
- 4、感情留人——建立适宜的企业文化与感情承诺机制
- 5、事业留人——建立员工与企业共同的愿景

单元小结

第八单元互联网时代组织中的人力资源管理的思想

引言：企业之用人

- 1、企业用什么样的人
- 2、企业如何用人

- 1、人力资源管理的实质
 - (1) 一个原则
 - (2) 两个核心

- 2、八大假设

单元小结

【课程呈现】 30%理论+30 案例+30 练习+10%总结