

## 推荐课程：战略性人力资源管理

主讲：瞿鑫老师

### 前言

我们现在的管理体系是错的，错在太复杂！错在认为员工都是坏人！错在强调的是控制！进入互联网时代，组织内部人力资源发成了质的改变，人性天然追求自由，希望释放自我和获得自我价值最大化，管理者需要根据今天的个体特征给予更多的赋能，但是需要怎么赋能才能真正激活个体呢？

陈春花说：在这二十年研究过程中，最深的感受就是我们的企业在发展到一定阶段时，遇到最大的挑战是组织的瓶颈和惯性。一个组织到底有什么样的思维惯性，这对企业来讲是至关重要的。但是怎么做才能跳出瓶颈真正激活组织呢？

这个移动互联网时代，管理要怎么做？《战略性人力资源管理》帮您寻找答案。

### 课程目的

通过战略性人力资源管理就是系统地把企业人力资源管理同企业战略目标联系起来，最大限度地调动和发挥企业员工的积极性和创造性，从而帮助企业提高经营绩效，创造竞争优势，以达到企业有效地适应激烈的市场竞争，从而立于不败之地的目的。

### 课程对象

总经理、副总经理、人力资源总监、核心业务部门经理等。

### 标准课时

标准课时一天，标准课时每天不低于 6 小时

## 课程大纲

### 第一单元 战略性人力资源管理

1. 人力资源管理的发展历程
2. 何谓战略性人力资源管理
3. 由外而内的人力资源管理

## 第二单元 战略性人力资源的五要素模型

1. 战略
2. 组织
3. 人力资源
4. 制度设计
5. 企业文化

## 第三单元 战略性人力资源管理的十大趋势

1. 趋势一：从传统意义的“战略版图决定组织版图，组织版图决定人才版图”，到“愿景驱动人才，人才驱动战略”
2. 趋势二：从人力资源管理到人才管理
3. 趋势三：从中心化组织到无边界组织，从层级组织到扁平化组织，从“人才为我所有”到“人才为我所用”
4. 趋势四：从“选育用留”模式,到“三支柱”模式
5. 趋势五：数据化人力资源管理是大势所趋
6. 趋势六：从企业办大学到企业变大学
7. 趋势七：从控制性管理到自我管理转变
8. 趋势八：划小核算单元和内部创业，渐成绩效管理中的常规动作
9. 趋势之九：人力资本进入股权化时代，从资本雇佣人才到人才雇佣资本的转变
10. 趋势十：时代呼唤企业家精神

## 第四单元 战略性人力资源管理最佳实践

1. 谷歌公司的 OKR

2. 奈飞企业文化手册

3. 阿里巴巴的政委