

# 新经济形势下人力资源规划与组织设计 职位分析与说明书撰写高级研讨班

时间：2013年3月8日-3月9日

地点：江苏省·南京市

## 百朗人事事业部

**定位：**专注于帮助中国企业降低人力成本，控制法律风险，实现卓越员工关系管理；

**优势：**30位专职讲师及咨询顾问、60%的课程均是“®”“™”；

掌握成人学习的核心技术；

**品质保证：**长期以来，百朗在客户中拥有良好的口碑及声誉。

目前大部分培训教学普遍采用传统的“满堂灌”，注重知识传授，时讲时忘，不符合成长教育学习规律，不利于能力的切实提高；百朗课堂学员能实现：记忆、理解、运用、分析、判断、创新的学习深度；

**我们坚信：**“学习，而不是教学，才是获得培训收效的有效手段。学习不发生在讲师的舌头上，学习发生在学员的头脑里。”百朗培训的优势在于，真正理解企业的业务需要以及成人学习的关键要素。经过百朗专业训练的讲师透彻了解和掌握培训的本质，能够最大限度启发思考、调动演练、鼓励学员自我探索，贯彻讲师作为学习引导者的功能；

**课程特色：**我们的讲师授课不是传统的“说教式”，而是给大家“方法论”，回到公司就能用；

**通过培训，学员的收益主要是：**

- 1.树立正确的人力资源管理理念，学习制定人力资源规划
- 2.掌握人力资源需求分析与供给的基本流程及重点思路，把握制定人力资源规划的要点；
- 3.掌握制定职务编制、人员配置、人员供给、培育、人力成本投资与预算等方法
- 4.掌握人力资源规划的有效策略及应用，打造本企业独有的人力资源规划模式

**支持单位：**人力资源和社会保障部中国国家人事人才培训网-百朗企业学院

中国人民大学劳动人事学院 中国企业联合会培训中心

清华大学继续教育学院 北京大学民营经济研究院

国务院发展研究中心人力资源研究培训中心

## 一、培训背景

当今中国企业的经济由扩张变成收缩后，经济衰退和劳动法律法规的双重压力下，如何避免 HR 在招聘、岗位分析、绩效考核与薪酬设计体系的自身漏洞而使企业的经营雪上加霜，公司人力资源规划成为企业当前迫切需要思考的首要问题。可做规划之前，人力资源盘点是必不可少的。盘点该由如何进行，又该盘点什么呢？

一年已过大半，公司将制定了下一年度的经营目标，[人力资源管理系统](#)如何支撑到企业的经营目标实现？如何分析人力资源现状、预测人力资源需求、编制、评估、修正人力资源规划……

人力资源规划是根据企业的发展战略、企业目标及企业内外环境的变化，预测未来企业任务和 environment 对企业的要求，为完成这些任务和满足这些要求而提供人力资源的一个过程。如：招聘计划、使用计划、培训计划、退休计划等

也许您这样的认为：“人力资源规划很简单，不就是些招聘、薪酬之类的内容，有时再加点培训方面的东西”、“企业人力资源规划做了也没对大意义，计划没有变化快，到头来能兑现的也不过 20%-30%”。

同时，您是否也有这样的问题：公司发展太快，人才引进总是在应急，人员素质跟不上企业发展的要求，员工流失率严重；HR 管理的各个模块的方向不统一，短期行为多，工作比较迷茫，没有前瞻性和方向感；HR 的开支年年超过预算要求，公司人力成本不断上升……

假如您有以上困惑，那么需要学习“企业人力资源规划”课程，并且真正运用您学到的方法来解决上述的问题。本课程是专门为成长型企业打造，用通俗的讲授方式和实际案例分享及有效工具，帮助您学会制定正确的人力资源规划，解决企业人才难题，实现对“选、用、育、留”的有效管理，推动企业快速发展。

## **二、培训对象**

总经理、副总经理、人力资源总监、人力资源经理/主管、直线经理等中高层管理者。

### **三、培训内容**

#### **模块一：企业人力资源战略及规划**

- 1.企业愿景与发展战略
- 2.人力资源如何支撑企业战略
- 3.目前企业人力资源规划现状
- 4.什么是人力资源规划？

#### **模块二：企业人力资源的供需预测**

- 1.市场上人力资源的供求关系和发展趋势
- 2.企业的人员流动率及原因
- 3.企业员工的职业发展规划状况
- 4.人力资源供给预测的8个步骤
- 5.如何根据企业不同发展时期制定有效的人力资源规划？

#### **模块三：人员规划方法技巧**

- 1.人力资源现状分析

案例：某公司的人力资源现状分析报告

- 2.人力资源需求预测程序
- 3.人力资源供给预测程序
- 4.编制规划的步骤

#### **模块四：清晰并落实公司人力资源规划供需平衡决策**

- 1、如何描述公司人力资源总规划；
- 2、如何制定人力资源配备计划，形成《人力资源配备计划》；
- 3、如何制定人力资源补充计划，形成《人力资源补充计划》；

- 4、如何制定人力资源使用计划，形成《人力资源使用计划》；
- 5、如何制定人力资源退休解聘计划，形成《人力资源退休解聘计划》；
- 6、如何制定人力资源培训计划，形成《人力资源培训计划》；
- 7、如何制定人力资源接班人计划，形成《人力资源接班人计划》；
- 8、如何制定人力资源绩效管理计划，形成《人力资源绩效管理计划》；
- 9、如何制定人力资源薪酬福利计划，形成《人力资源薪酬福利计划》；
- 10、如何制定人力资源劳动关系计划，形成《人力资源劳动关系计划》；
- 11、如何评审公司人力资源部职能水平，决策公司人力资源部战略方向；
- 12、如何改进公司人力资源部职能水平，形成《人力资源部职能水平改进计划》
- 13、如何分配人力资源规划各个具体项目的实施单位或工作人员。

#### **模块五：企业组织结构设计**

- 1、组织结构类型及权变的 5 种因素
- 2、HR 经理如何根据企业发展需要编制企业组织结构图？
- 3、如何根据公司战略进行组织变革？

## **模块六：企业人员定岗定编制**

- 1.企业编制的内容
- 2.企业定员方法
- 3.人员编制的管理
- 4.人员编制的常见问题有哪些？

## **模块七：企业工作分析**

- 1.工作分析常用工具及发展趋势、主要流程
- 2.如何结合企业实际进行工作分析？
- 3.如何制作及应用岗位说明书？

## **模块八：企业职务设计**

- 1、职务设计的主要内容及应考虑的因素
- 2、职务设计的四点基本要求及方法