

# 《战略性人力资源管理》课程大纲

## 一、培训目标：

- 1.掌握战略性人力资源管理的特点和核心思维；
- 2.建立人力资源管理与企业的发展战略的逻辑关联，整合战略性人力资源管理系统各组成模块；
- 3.掌握不断提高战略性的人力资源管理的方法；

## 二、培训方式：

讲解分析、角色扮演、观看录像、现场实战、模拟练习、案例研讨等多种培训方式结合

## 三、培训时间：

2天

### 培训老师：

钟虹添

## 四、课程大纲：

### 第一篇：什么是战略性人力资源管理

#### 一、战略性

- 1.企业战略与人力资源战略的关系，如何将企业战略落实到人力资源管理
- 2.企业重大问题与人力资源资源战略的关系
- 3.人力资源战略规划涉及的问题与具体内容

#### 二、系统性

- 1.企业管理的系统性与价值链分析
- 2.战略目标的落地与价值树分解法
- 3.平衡记分卡思想与目标落实到个人
- 4.关键成功因素法分析业绩突破口
- 5.人力资源的“五大环节”之间的关联关系分析

#### 三、激励机制

- 1.人的本性、以人为本
- 2.激励金字塔
- 3.绩效激励的重要地位
- 4.绩效管理的要点与常犯的重大问题
- 5.重视人力资源体现在哪些行为上

#### 四、核心竞争力

- 1.什么是核心竞争力，核心竞争力体现在哪里，
- 2.有所选择、有所放弃，如何培育企业的核心竞争力

#### 五、人力资源管理部门的角色与定位

- 1.人力资源部的四大角色
- 2.人力资源管理工作的重心与定位
- 3.人力资源如何为企业战略目标服务，如何落实到每个员工

- 4.大企业与小企业的人力资源管理策略的异同点
- 5.观念：直线经理首先是人力资源经理
- 6.总结：战略性人力资源管理的核心“一个中心，两个基本点”

## 第二篇：战略性人力资源管理体系建立与完善

### 一、合理规划

#### 1.现状盘点：“企业”让我全面了解你

文化分析

战略差距分析

领导力分析（管理风格、决策力、风险控制等）

管理基础分析

人员现状分析（年龄、学历、能力、性趣、匹配度、稳定性、人力成本、人才需求等）

问题点分析

#### 2.统计分析：寻找战略性人力资源规划的突破口

#### 3.配合公司整体发展战略制订人力资源发展规划

### 二、体系完善与优化

#### 1.相人有道

确定用人标准

不同时期招聘不同的人

#### 2.人才培养--提升自己当老师的能力

强化培养下属的意识

因人而异个性化培养

基于胜任素质进行人才培养

强化培养接班人的力度与速度

快速形成一套自己独有的人才培养机制

#### 3.驭人有术--提升自己当教练的能力

合理分工--适合的人做适合的事

用人所长--发现下属的优势

挖掘潜能--不妨难为一下你的下属

试错--经历就是财富

磨练--不是领导从事“领导”的工作

让绩效管理转起来

展示：战略性的人力资源管理中的绩效体系设计

低绩效靠管理、高绩效靠激励

展示：战略性人力资源管理中的全面薪酬激励体系

定位--落定下属的“职业锚”

建立良好的竞争机制

#### 4.储备--做好梯队建设

谁是人才

人才储备库建立

人才储备库完善

#### 5.留人--要有自己的一招

知道骨干员工需要什么

建立良好的工作环境

让骨干员工看到希望--建立企业愿景

不断调整骨干员工的工作目标

打破骨干员工职业成长的天花板--内涯规划

不该走的不能走，不该留的不要留

6.注重人力成本的投入与产出

三、战略性评估

**第三篇：提高战略性人力资源管理能力**

一、像总经理一样思考

二、不断提升自己的能力

三、更高境界