

互联网思维的人力资源运营

【课程背景】

互联网时代，生产技术进步，互联网尤其是移动互联网普及，企业的生产方式和商业模式发生了很大的变化，企业组织结构进一步扁平化，企业员工层次也发生了很大变化。这些变化促使企业的人力资源管理模式也要进行相应改变，这些适应新时代特点的人力资源管理思想总称为人力资源管理互联网思维。

“互联网思维”区别于传统企业的运营思维，其实质上是一种管理理念的创新，即“以用户为中心”的理念。基于此，对互联网思维下的传统企业人力资源转型研究具有重要的意义和价值，人力资源管理工作在现代企业管理中占据着重要的位置，它不仅仅是 HR 的职责，更需要所有管理人员一起参与。

人力资源管理工作应该突破传统的束缚，翻转理论的人力资源管理，从工作实处出发，用创新的互联网思维重新领悟人力资源管理的关键点，做好人力资源的运营，而并非仅仅只是管理。

【课程目标】

- 1、了解什么是互联网思维。
- 2、学会用互联网思维重新去思考人力资源管理。
- 3、学会运营的理念和三要素。
- 4、懂得从用户的角度去整合现有的管理知识。
- 5、学会做人力资源的运营而并非仅仅只是管理。

【课程对象】

本课程适合企业所有管理者。

【课程大纲】

前言：

- 互联网时代的高速发展带来的启示
- 世界互联网峰会的核心
- 雷军首次提出“互联网思维”
- 互联网七字诀：专注、极致、口碑、快
- 时代的迅速转变：互联网时代—移动互联网时代—智能互联网时代

- 人力资源的转变：传统的六大模块—人力资源三支柱

第一部分：运营三要素——品牌

1、个人

- 一个求职者的案例引发的思考
- 关于“经验”与“经历”的区别
- “刻意学习”是获得经验的关键因素
- 舒适区、学习区和恐慌区的对比分析
- 如何悟、如何思考、如何总结

2、职业

- 自我认知：为什么要工作？为谁工作？
- 职业锚：择业价值观&人岗匹配
- 事业心和敬业的区别
- 与余世维见面后的启示
- 职业性格的理解：性格可以为职业而变
- 案例分享：沈腾的性格分析
- 职业敏感度的提升

3、公司

- 解析：为何 HR 很难走向 CEO？
- 人力资源管理并非单纯的人事和后勤工作
- 懂业务，了解市场，学财务
- 了解用户，才能更好的创造价值
- 案例分析：阿里巴巴校友会

第二部分：运营三要素——用户

1、体验

- 了解用户：做好用户画像
- 快速响应
- 倾听一线的声音
- 以结果为导向：站在用户的角度去思考

2、服务

- 用“心”做好每一个细节
- 案例分享：中秋节的福利
- 工作中多一些“走心”
- 案例分享：一句话造成的影响

3、经营

- 提高用户的活跃度
- 增强用户的参与感
- 增强用户的粘性和交互性
- 让员工彼此之间有个“交集”

第三部分：运营三要素——市场

1、预见

- 了解市场，懂得基本规则
- 熟悉市场，知道分布情况
- 对比市场，确定市场份额
- 预见市场，制定战略规划

2、创新

- 走在变化的最前端
- 了解阶段性的人才需求
- 初创期：完善人员编制、建立工作流程
- 稳定期：留住核心人才、建立工作规范
- 成长期：设计产品差异、完善组织体系
- 发展期：开发公司资源、形成行业标杆
- 成熟期：防止公司老化、不断创新迭代

3、解决

- 假设每个人都会离开
- 建立工作流程及标准
- 做好 AB 岗制
- 进行内部分享，留存智慧
- 建立制度，保护资源

