

《以奋斗者为本的华为人力资源管理》

(1天课时)

【引言】

知识经济时代，“人”成为了企业管理者必须关注的最活跃的价值创造因素，华为作为一个知识密集型企业，在带领民族企业走向世界的舞台中，积累了一套独具特色的人力资源管理经验，即“以客户为中心，以奋斗者为本，长期坚持艰苦奋斗”的人力资源管理体系。实践证明，这套体系是有效的，能够推动公司业务的长久持续发展，能够将知识工作者的“心”凝聚在一起，力出一孔，利出一孔。值得中国企业借鉴学习。

【培训收益】

- 重新认知人力资源管理在企业中的地位
- 掌握人力资源管理的根本出发点及战略意图
- 了解华为人力资源管理的核心理念及最佳实践经验
- 学习华为在招聘、培训、绩效、薪酬、组织、干部等方面的管理经验和教训

【课程特色】

- 世界五百强企业人力资源管理最佳实践
- 课程内容接地气，尤其适合民营企业的经营模式
- 既有宏观分析，又有微观解析，分模块详细介绍其运作规则及经验

【课程长度】

- 一天，计6小时
- 上课时间：上午 9:00-12:00 下午 13:30-16:30

【课程大纲】

壹、 知识经济时代人力资源管理的挑战

- 1、 经济形态与企业人力资源管理
- 2、 企业内部管理趋势变化
- 3、 组织能力建设与人力资源管理

4、人力资源管理的战略定位调整

贰、人力资源管理的战略意图和核心理念

- 1、华为 HR 的战略意图是什么？
- 2、人力资源管理如何对接战略？
- 3、华为 HR 为业务提供什么解决方案？
- 4、华为全球 HR 组织架构
- 5、华为对于人力资源管理核心价值链的理解

参、华为组织及个人绩效管理

- 1、什么是组织绩效和个人绩效管理
- 2、组织绩效与个人绩效管理的关系
- 3、个人绩效管理的目的
- 4、华为个人绩效管理的原则
- 5、绩效管理的本质
- 6、华为绩效考核周期及考核等级定义
- 7、华为对个人绩效考核结果应用的实践经验

四、华为人才招聘与试用期管理

1. 华为公司人力资源招聘导向
2. 华为人力资源招聘实践经验
3. 员工试用期管理的流程及考核应用

伍、华为学习发展与任职管理

1. 什么是任职资格
2. 华为任职资格管理基本原则
3. 华为任职资格管理框架
4. 关于员工学习发展的导向和原则
5. 华为员工学习发展与共享应用平台
6. 案例：华为新员工的 180 天转身计划

六、华为干部与人才管理

1. 华为公司的干部选拔标准
2. 华为干部选拔的优先原则
3. 华为干部继任计划及后备人才培养

4. 华为干部的能力发展项目
5. 华为干部的任职及在岗管理
6. 华为干部的作风和监察管理

七、 华为薪酬福利管理

1. 华为员工的报酬体架构
2. 华为工资管理的总体原则
3. 以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪
4. 华为短、中、长期激励
5. 华为的福利保障体系架构