

战略人力资源管理

【课程背景】

中国的企业大都战略清晰，但执行很困惑。总经理在想战略，各级管理者分身无术，怎么办？头、脑、脖子、身体、手、脚都有问题，怎么办？冲锋号已吹响，将帅之才还没有找到，怎么办？现有的人只能干好现在的活，干战略的活干不了，怎么办？究其根源，在于缺少基于战略的人力资源系统。人力资源如何支持与服务企业发展战略？如何拟定企业发展中不同阶段的人力资源策略？如何规划、排布、激励、发展、储备各梯队人才？实现人力价值最大化，等等---本课程为你答疑解惑。

【课程对象】

企业中高层领导、人力资源副总/人力资源总监/经理/模块经理/主管

【课程目标】

- 了解战略人力资源管理模型
- 学习战略人力资源规划方法
- 掌握战略绩效工具方法论
- 掌握战略薪酬工具方法论
- 了解素质模型及其应用
- 学习任职资格设计工具方法论
- 掌握企业培训开发系统

【课程方式】

- 讲授 + 案例分析 + 小组研讨 + 实战练习 + 视频教学

【课程课时】

2天 (12小时)

【课程大纲】

一、企业战略与人力资本增值

- 1、传统人力资源管理面临的危机与挑战
- 2、企业经营价值链

- 3、HR 的四种角色
- 4、业务导向的人力资源管理
 - 客户导向模式
 - ☆ 案例：联想集团的 HR 客户经理
 - 平衡模式
 - ☆ 案例：华为公司 HRBP
- 5、战略人力资源管理模型

二、基于业绩与能力的薪酬分配系统

- 1、薪酬激励原理
- 2、5P 薪酬设计模型
- 3、岗位价值评估与薪酬等级设计
 - ☆ 咨询案例：某企业岗位价值评估详解
- 4、薪酬策略与薪酬标准设计
 - ☆ 咨询案例：某企业薪酬标准设计详解
- 5、薪酬结构设计
- 6、定薪和调薪
- 7、薪酬预算及控制

三、基于关键绩效指标的考核评价系统

- 1、战略绩效管理
 - 战略绩效流程
 - 战略绩效方法 BSC 和 KPI
- 2、绩效目标的制定与分解
 - ☆ 案例：某企业经营目标制定与分解
- 3、KPI 指标设计方法
 - ☆ 案例：某公司销售部门秘书岗位 KPI 指标设计
 - ☆ 实战练习：为某部门经理设计 KPI 指标
- 4、绩效辅导
- 5、绩效沟通
- 6、绩效面谈与反馈
 - ☆ 视频教学：《挑战的评估面谈》
- 7、绩效激励

四、基于战略的人力资源规划系统

1、战略组织设计

- 组织设计原理
- 常见的组织结构类型
- 工作分析
- 岗位说明书编写

2、人力资源规划

- HR 规划内容
- HR 规划程序

☆ 案例：某企业人力资源需求规划

五、基于素质模型的潜能评价系统

1、素质模型简介

2、素质模型建立方法与流程

3、素质分级

4、素质测评

5、素质模型在人力资源管理中的应用

- 人才配置
- 招聘选拔

☆ 案例：素质模型+STAR（结构化行为面试）

六、基于任职资格的职业化行为评价系统

1、什么是职业化

2、任职资格结构模型

3、职业发展通道设计

4、任职资格标准设计

- 标准开发程序
- 资格标准设计
- 能力标准设计
- 行为标准设计

☆ 实战练习：自选专业设计任职资格行为标准

5、任职资格认证评审

- 认证流程

➤ 认证组织

➤ 认证结果

6、任职资格结果应用

☆ 咨询案例：某企业建立任职资格体系详解

七、基于职业规划的培训开发系统

1、培训体系框架

2、人才培养模型

3、培训师资管理

4、培训需求分析

5、培训计划制定

☆ 案例：某企业年度培训计划

6、培训课程管理

➤ 课程规划

➤ 课程设计与开发

☆ 案例：某课程大纲

☆ 案例：某企业教学案例

☆ 实战练习：视频剪辑、游戏活动设计

7、培训效果评估

