

《数字时代的战略人力资源管理》课程大纲

【课程背景】

战略性人力资源管理是为提升企业整体绩效，维持或加强企业竞争优势，而产生的一种更高层次的人力资源管理方式，是继人事管理到人力资源管理后的又一次管理理念与实践的飞跃。

战略性人力资源管理将企业的注意力集中于企业战略的实现，通过系统优化与机制建设不断提升组织效率与人员效率，围绕人才梯队与企业文化建设，不断获取、开发、保留和激励具有优秀素质的员工，来持续累积和保持竞争优势，帮助企业快速走向成功之路。

在数字经济时代和企业面临转型升级的背景下，市场竞争对组织提出了更多更高的要求，人力资源管理方式也要求进行相应的调整或转型，才能更好地支撑企业战略的有效实现。

【课程收益】

- 1、将围绕数字时代的变化特征，分析组织变化的趋势特点和新要求。
- 2、从前瞻性、系统化和匹配性角度，思考与理念分析入手，从实战出发，分析、讲解和演练战略人力资源管理在企业经营中的运用。
- 3、帮助企业决策层、中高级管理人员以及人力资源部门负责人树立战略管理的理念，养成系统性思考的习惯，掌握战略性人力资源管理的方法与技巧，从而突破企业战略落地与人力资源管理的瓶颈。

【课程特色】

- ◆ 有用：实战干货多。
- ◆ 有据：科学性、逻辑性强。
- ◆ 有料：内容丰富。
- ◆ 有趣：案例性、故事性强。

【课程对象】 董事长、总裁、CEO、人力副总/总监及企业中高层管理人员等

【课程时间】 12 小时

【课程大纲】

案例：中国军队战区制改革的启示

一、展望未来：数字时代对组织提出了哪些新要求？

- 1、适应外部变化/迭代的周期越来越短
- 2、用户的需求越来越个性化
- 3、一切都在向数据化转变

案例：酷特云蓝的数据工程

- 4、开放与共享程度越来越高

案例：海尔的“世界就是我的人力资源部”

5、数字化推动人才需求策略在不断发生变化

案例：S集团的人才策略调整与培训体系重构

6、组织功能：从管控到赋能

案例：F公司与H公司的组织管理方式比较

7、敏捷HR越来越成为必需

案例：诺和诺德（中国）的敏捷HRM

二、回溯本质：实现组织绩效过程中，有哪些基本条件与基本矛盾？

1、管理的困惑与商业的本质

2、于变化中抓住不变-人性的认知与把握

案例：西点军校毕业生的方向选择、华为的“灰度理论”

3、实现组织绩效过程中存在哪些基本矛盾

案例：H公司是如何做好价值评估和价值分配管理的、C公司的EAP管理

4、组织和人力资源管理中的哲学性思考

案例：J公司的人力资源管理中的道、法、术

三、认知规律：什么是战略性人力资源管理？

1、中国企业战略性人力资源管理的现状分析

2、战略性人力资源管理聚焦的四个目标/指标

3、战略性人力资源管理的几个关键特征

案例：L公司高速发展过程中人才前瞻性的培养与使用方法

4、企业人力资源价值的不同，也需要差异化的人力资源管理

研讨：如何帮助某高新技术企业解决目前的管理烦恼

5、战略性人力资源管理的系统模型构建：一个核心、四大机制、六个系统

四、抓住要点：如何构建数字时代特征的战略性人力资源管理体系？

1、从使命、愿景到战略、组织再到人力资源的管理逻辑

案例：韩都衣舍的组织转型与人力资源管理变革、T公司的HR三支柱改革过程

2、基于哲学性思考基础上的人力资源战略政策抉择

案例：Z公司及对标企业的人力资源战略政策抉择

3、构建能有效支持战略实现的组织能力

研讨：某公司的组织能力分析与排序、本企业组织能力建设路径与对策分析

4、如何有效建立人力资源战略地图

研讨：某企业的人力资源战略地图的模拟编制

5、哪些人力资源管理功能与流程目前可以通过数字化来实现敏捷管理

案例：M公司的人力资源数字化转型实践

五、做好当下：数字时代特征的战略性人力资源管理体系的操作要点

1、人力资源管理发展阶段分析与评价

2、战略的澄清与分解

研讨：本单位的战略澄清与人力资源战略地图的模拟编制

3、人力资源管理的对标与差距分析

4、如何做好人力资源盘点

5、人力资源总体规划与业务计划的制定

案例：Z公司的人力资源规划方法与程序

6、如何通过数字化技术对人力资源管理的几个关键能力进行有效再造

案例：以客户为中心的“最多跑一次”政府组织变革的启示、L公司自主经营体的成功改造经验

7、人力资源管理要做好企业文化的看门人

案例：A公司的价值观管理系统方法