

---

---

# 人工智能时代的战略性人力资源管理

## 【课程背景】

人工智能时代的到来，使企业面临着全球产业结构调整带来的机遇和挑战。可以说，全球新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，信息技术发展日新月异并加速与各领域技术深度融合，引发了经济社会发展的深刻变革。伴随着新一代信息技术的突破和扩散，柔性制造、智能制造、服务型制造、工业互联网、3D打印、大规模个性化定制、全生命周期管理等，都对传统发展理念、发展方式、发展模式产生了颠覆性、革命性的影响，并将重塑全球企业的发展格局。

当人的工作逐渐被机器取代，未来智能工厂要求人对联网机器进行编程和维护，并且还要解读复杂数据，与管理人员组成团队，协同工作。这样，新型灰领人（gray collar worker）将取代蓝领。随着工业机器人的普及，在越来越多的企业中，劳动者与管理者的界线将越来越模糊。因为在智能工厂，每个人都将参与到分析、解决问题的工作中。

对于当下这个时代，中国企业的人力资源管理必须重新解读、重新构建模式。本课程将从中学为体、西学为用、与时俱进的角度详细阐述人工智能时代的战略性人力资源管理的思想和模式。

**【参加对象】** 总经理、人力资源部门、部门经理。

**【课程时间】** 2天

## 【课程收益】

- ✚ 深刻理解人工时代下人力资源管理所面临的机遇和挑战。
- ✚ 了解人工智能时代对人力资源管理的影响和如何应对变革
- ✚ 掌握人工智能时代中国企业战略性人力资源管理的思想与模型。
- ✚ 深刻理解人工智能时代下人力资源管理经典的五级模型及核心内容、构建模型的方法论。
- ✚ 掌握人工智能时代下人力资源管理中的选、育、用、留的策略。
- ✚ 深刻理解人工智能时代下的人力资源管理在企业中的运用方法与技巧。

## 【课程大纲】

### 第一单元 人工智能时代的人力资源管理变革

#### 第一部分 人工智能时代的特点

- 1、人工智能时代的发展历程
- 2、国家与政策的支持迎接时代的到来
- 3、人工智能时代的特点：机器代替人

#### 第二部分 人工智能对人力资源的影响

- 1、人力资源管理应该关注本质问题，“三元论”是人力资源管理的根本。
  - (1) 关注人才的变革
  - (2) 关注组织的变革
  - (3) 关注思想的变革
- 2、人与人之间的差异性将更加显性化，更多“人物”脱颖而出。
  - (1) 关于人力资源管理中的人手

- 
- (2) 关于人力资源管理中的人物
  - 3、组织更加灵活高效，更加多元化，圈子型组织将成为潮流。
    - (1) 小组织、迷你组织是常态
    - (2) 圈子组织时代的到来
  - 4、思想文化追求自由、平等、公平、公正。
    - (1) 思想文化的变化
    - (2) 自由、平等、公平、公正，成组织文化
- 第三部分 人工智能对人力资源管理的影响和变革
- 1、人工智能与人力资源大数据的管理，依靠大数据进行科学的人力资源信息收集。
    - (1) 人力资源管理更理性
    - (2) 人力资源管理依靠数据说话
  - 2、人工智能改变人力资源管理的内容，人力资源管理的内容将重新规划。
    - (1) 人力资源组织架构的重构
    - (2) 工作内容的重构
    - (3) 更加关注人的心理、情绪的管理
  - 3、人工智能打破边界管理，充分释放人的智慧与才能。
    - (1) 组织无边界，柔性特质更具潜力
    - (2) 以人为本，人性化管理更适合
    - (3) 人人皆可创新，创新惠及人人。
  - 4、激发员工自我驱动力，引领变化推动创新重生。
    - (1) 激励方式多元化
    - (2) 管理方式游戏化
  - 5、人才培养趋向于多元化人才的培养，单一能力的人才将被机器代替。
    - (1) 从单一人才到复合型人才是趋势
    - (2) 全脑思维打造人工智能人才

#### 单元小结

### 第四部分 人工智能时代的人力资源战略设计

- 1、人工智能时代的人力资源战略特点
- 2、人工智能时代的人力资源战略模型
  - (1) 战略
  - (2) 组织
  - (3) 人力资源管理
  - (4) 制度管理
  - (5) 文化整合

## 第二单元 人工智能时代战略性人力资源管理

### 第四部分：人工智能时代下慧眼识才的技能修炼——识人之道

讨论：1、贤不易知，人不易识。识人难，识别优秀的人才更难。。。。。

2、人工智能时代需要什么样的人？人才有什么样的特征？

#### 一、中国企业人才甄选常用三大类技术

- 1、中国传统鉴人之术
- 2、人才测评技术

- 
- 3、行为访谈技术
- 二、人工智能时代下人才选拔的技巧
    - 1、人工智能时代人才模型
    - 2、人工智能时代人才选拔的人工智能化
    - 3、人工智能时代人才选拔的方法与技巧
    - 4、运用能力评估模型甄选人才，实现能岗匹配

案例：xxx公司基于人工智能的后备人才选拔案例分析

单元小结

第五部分：人工智能时代下人才培育的技能修炼——育人之道

引言：1、人工智能时代人才培育的常用方法有哪些？

2、人工智能时代进行人才培育的方法技巧有哪些？

一、人工智能时代企业所面临的新挑战引发的员工培育思考

- 1、知识型员工培育的误区
- 2、从明星员工到精英团队
- 3、从是什么，为什么到怎么做
- 4、从硬件技能到软件技能
- 5、从线型人才到发散型人才

二、人工智能时代下人才培育的三大技术

- 1、三步思考法与一个引导图
- 2、三步思考法与五步引导法
- 3、创新人才培养四步法

三、人工智能时代下的人才梯队建设

- 1、基于人力资源计划的人才培养体系
- 2、大数据下的能力评估与能力提升体系
- 3、基于人工智能时代下的人才培养体系
  - (1) 人才梯队资源池
  - (2) 人才区分机制
  - (3) 人才培养机制
  - (4) 人才选拔机制
  - (5) 人才激励机制

案例：XX公司基于人才梯队建设下的助飞模型

单元小结

第七部分：人工智能时代下提升组织绩效的技能修炼——用人之道

引言：1、绩效管理的体系是什么？

2、实施绩效管理的关键是什么？

一、人工智能时代下的绩效管理变革

二、人工智能时代下员工绩效管理的最佳工具——情景领导力

- 1、如何影响追随者绩效
  - (1) 重点概念
  - (2) 领导者的三种能力：诊断、适应、沟通
- 2、员工绩效的评估标准
  - (1) 绩效准备度概念及评价要素
  - (2) 员工绩效准备度分类

- 
- (3) 员工准备度状态的分析
  - (4) 员工准备度的测评与判断 (R1/R2/R3/R4)
  - 3、领导风格的行为
    - (1) 重点概念
    - (2) 领导风格
      - (3) 集权与民主
      - (4) 权位权利与人格权利
      - (5) 领导行为分类(S1/S2/S3/S4)
  - 4、情境领导模型——提升员工绩效水平
    - (1) 讨论并操作情境领导模型
    - (2) 了解在不同情况下哪种领导风格最有效
    - (3) 建立根据追随者状态实施不同领导风格的能力
    - (4) 了解在不同情况下最可能发生的领导风格
    - (5) 明白领导风格与追随者状态配合不当产生的短期和长期影响

案例：情景领导能力测评工具运用

单元小结

第六部分：提升组织效能的技能修炼——留人之道

分享：管理通常是基于一种假设，组织高效运行的前提也是基于心理学、行为学的假设

引言：企业之用人

1、企业用什么样的人

2、企业如何用人

一、最经典的员工满意度测评工具——盖洛普的 Q12

- 1、盖洛普的 Q12 发现员工的优势
- 2、盖洛普的 Q12 的路径意义
- 3、盖洛普的 Q12 培养员工的敬业度
- 4、盖洛普的 Q12 实现了员工与企业一同成长的模型

二、心理激励与留人留心艺术

- 1、事业留人——塑造员工与企业认同愿景与价值观
- 2、制度留人——建立科学、规范化的管理制度
- 3、发展留人——规划员工与企业共同发展的职业愿景
- 4、感情留人——建立适宜的企业文化与感情承诺机制
- 5、事业留人——建立员工与企业共同的愿景

三、从利润分红到股权激励的变革

- 1、目标责任与利润分红
- 2、利润分红与股权激励

单元小结

第八单元 人工智能时代组织中的人力资源管理的思想

引言：企业之用人

1、企业用什么样的人

2、企业如何用人

1、人力资源管理的实质

- (1) 一个原则
- (2) 两个核心

---

2、八大假设  
单元小结

**【课程呈现】** 30%理论+30%案例+30%练习+10%总结