

---

---

# 人工智能时代与非人力资源经理的人力资源管理

## 【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人力资源管理的思想和模式为中国企业的非人力资源管理者拨开云雾见日出。

## 【培训收益】

1. 深刻理解人工智能时代下的人力资源管理所面临的机遇和挑战；
2. 掌握人工智能时代下的人力资源管理的特点及变革趋势；
3. 掌握人力资源管理在企业中的战略、定位及战术方法；
4. 清晰非人力资源管理者在人力资源管理中的角色与职责；
5. 提升非人力资源管理者对人力资源管理的理念及实质的认知；
6. 提升非人力资源管理者在选、用、育、留四项战术技能上的管理技能与方法技术；
7. 提升非人力资源管理者在人力资源心理学及行为学上的认识；
8. 学会运用心理学、情景领导模型对下属进行有效的管理，提升管理技能；
9. 深刻认识：人力资源管理从没有理论之说，它是一种思想，思想决定方法，方法决定内容，内容决定形式，这是本次课程的最大收益——正本清源解决管理的思想问题。

**【培训时间】** 2天，每天6小时

**【培训对象】** 各部门经理、公司领导，欲提升人力资源专业技能的其它人员；

**【培训形式】** 讲授、案例分析、讨论、角色扮演、活动等形式相结合

## 【课程纲要】

前言：

- 1、人工智能时代下的人力资源管理的特征、机遇、挑战与变革。
- 2、品鉴中国古今经典人力资源管理的方法和艺术。

第一部分：人工智能时代下人力资源管理思想体系

一、何谓人力资源管理

二、人力资源管理的实质

三、人力资源管理发展的五个阶段

四、人工智能时代下的人力资源管理的特点

五、人工智能时代下的人力资源管理的机遇和挑战

- 
- 
- 六、人工智能时代下的人力资源管理的战略和战术模型
  - 七、人工智能时代下人力资源管理与非人力资源管理的职责与使命
    - 1、职能性人力资源管理
    - 2、实质性人力资源管理
  - 八、非人力资源经理的五大角色
    - 1、人力资源部的战略合作伙伴
    - 2、联接人力资源部与员工的桥梁和纽带
    - 3、贯彻执行人力资源部的政策、制度
    - 4、企业文化的传承者
    - 5、选、育、用、留的真正践行者

## 第二部分：新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才？人才有什么样的特征？

- 一、人工智能时代下人才招聘的发展趋势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、甄选人才的常用测评方法
  - 1、笔试+面试
  - 2、情景模拟测验
  - 3、心理测验
  - 4、人工智能时代的智能化选才
- 三、非人力资源管理部门经理的选人职责
  - 1、离职员工的面谈是做好招聘工作的关键
  - 2、提供录用专业标准
  - 3、参与试题设计
  - 4、参与笔试面试和情景模拟测验
  - 5、职责内录用决定权
- 四、慧眼识才之面试技巧
  - 1、人工智能时代人才选拔八大经典题目设计
  - 2、有效问题的挖掘工具：BEI+SATR 提问
    - (1) BEI 面试法的步骤及提问技巧
    - (2) STAR 提问的提问技巧

课堂演练：如何有效运用行为面试与 STAR 提问技巧提高面试甄选技巧

单元小结

## 第三部分：人工智能时代下人才培育的技能修炼——育人之道

引言：1、人工智能时代需要什么样的人才？

2、人工智能时代进行人才培育的方法技巧有哪些？

3、知识型员工培育的误区

- (1) 从明星员工到精英团队
- (2) 从是什么，为什么到怎么做
- (3) 从硬件技能到软件技能
- (4) 从线型人才到发散型人才

---

---

## 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

第四部分：人工智能时代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、通过绩效管理带领员工成长

- 1、绩效管理能力是非人力资源管理部门经理第一位重要的能力
- 2、绩效管理的核心是带领员工成长

### 二、当前企业考核工作中存在的问题

- 1、明确绩效考核的目的
- 1、熟知绩效考核的方法
- 2、了解绩效、绩效考核、绩效管理的含义

### 三、现代绩效考核的特点

- 1、变结果评价为过程管理
- 2、单一维度到多项维度
- 2、变绩效考核为绩效管理
- 3、绩效管理的四个过程
- 4、绩效管理的关键在绩效改进

### 三、做好绩效管理

- 1、与员工制订绩效计划的艺术
- 2、对员工进行绩效实施与辅导的艺术
- 3、绩效考核的评估艺术
- 4、绩效反馈与双赢绩效面谈技巧的艺术
- 5、绩效结果的应用艺术

- 
- 
- 6、绩效改进实施
  - 7、情景领导帮助员工取得高绩效的
  - 四、绩效管理过程中的提升员工绩效管理方式——情景领导力

**引言：1、情景领导力的起源**

**2、看西游记学习领导力**

- 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
- 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
- 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
- 5、情景领导在工作中的有效运用
  - (1) 明确工作任务与活动
  - (2) 诊断员工绩效准备度
  - (3) 选择适合的领导风格
- 6、情景管理在管理中的有效运用练习

单元小结

**第五部分：人工智能时代下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 帮助直线经理发现员工的优势
  - 4. 盖洛普的 Q12 帮助直线经理有目的的培育员工
  - 5. 盖洛普的 Q12 培养员工的敬业度
  - 6. 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——工作动机理论与应用

- 1、激励理论——马思洛需求层次理论的原理与人力资源管理中的应用
- 2、激励理论 - Herzberg 双因素理论的原理与人力资源管理中的应用
- 3、组织公正与报酬分配：亚当斯的公平理论
- 4、亚当斯的公平理论：弗鲁姆期望理论
- 5、组织承诺理论的应用

## 三、建立留留心的管理机制

- 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

## 四、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

## 第六部分 互联网时代企业人力资源管理及其管理的使命

**思考：人力资源管理到底是管什么的？**

- 一、人力资源管理的一个原则
- 二、两个核心
- 三、八大假设

单元小结

**【课程呈现】** 30%理论+30%案例+30%练习+10%总结