

实战人力资源规划

课程背景：

人力资源战略规划是一项系统工程，是企业开展人力资源管理必不可少的路线图，也是目前很多企业人力资源管理中的薄弱环节，是解决当前困扰许多人力资源管理者疑难问题的根本和基础，它将确定一个企业如何从人力资源的角度进行战略管理以实现企业的战略目标，同时提供了依仗通过人力资源管理获得和保持竞争的优势的发展思路。

本课程将人力资源战略与人力资源规划联系起来，从人力资源环境分析、制定人力资源战略、进行人力资源供给和需求预测、制定人力资源规划方案，以及人力资源战略与规划的评价和控制等方面，帮助中国企业构建一个统一的人力资源战略与规划体系。

课程特色：

充分考虑中国企业的人力资源管理实际。本课程在系统总结成功经验的基础上，充分考虑到中国企业在人力资源管理战略与规划过程中可能出现的问题。针对性的解决问题与培养实操技能。授课过程中，主讲专家与学员一起分析人力资源战略与规划制定过程中的各类问题，逐步教会学员制定人力资源战略和规划的步骤与方法，使学员在掌握成功经验的同时，更能将理论与经验转化为实践技能。

课程目标：

- 了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧
- 帮助人力资源管理者从人事行政管理转变真正转变为企业战略合作伙伴，帮助企业建立人才竞争优势
- 了解如何从战略角度系统规划设计开展人力资源管理的各项工作
- 了解企业在人力资源战略规划过程中的常见问题和误区，并掌握有效的解决方法
- 帮助人力资源从业者真正设计科学、有效的人力资源规划与计划

课程大纲：

第一单元：人力资源综述

- 一、人力资源的演变
- 二、人力资源的地位
- 三、人力资源战略的定义
- 四、人力资源的体系

第二单元：人力资源战略的来源

- 一、人力资源战略的流程
- 二、企业战略简介
- 三、人力资源战略与企业经营战略的匹配

第三单元：战略性人力资源

- 一、战略性人力资源与传统人力资源的区别
- 二、人力资源的四种定位
- 三、战略性人力资源的障碍

第四单元：人力资源规划的制定

- 一、人力资源规划的概念
- 二、人力资源规划的内容
- 三、人力资源规划的原则与目标
- 四、制定人力资源规划程序：人力资源队伍规划（重点）；特点，总体流程和内容；数量规划-综合计划（Aggregate Planning）
- 五、培训规划制定

第五单元：人力资源需求预测

- 一、人力资源需求的影响因素：人力资源需求预测内容；企业外部环境；企业内部环境
- 二、需求预测的方法：
定性预测：零基预测；经验预测；工作负荷分析；德尔菲法；描述法；驱动因素预测；
定量预测：趋势外推预测；回归分析；员工定额法；计算机模拟预测；
- 三、人力资源需求预测的步骤：影响需求预测的关键因素；人力资源需求预测的步骤；胜任力模型

第六单元：人力资源供给预测

- 一、人力资源供给的影响因素：企业外部环境对未来人力资源供给的影响；企业内部环境对未来人力资源供给的影响；地区性因素对人力资源供给的影响；全国性因素对人力资源外部供给的影响
- 二、人力资源供给的预测方法：
内部供给预测：技能清单；人员核查法；替换图法；员工满意度分析；人力资源盘点法；马尔科夫矩阵
外部供给预测：市场调查预测法；相关因素预测法；统计预测法；
- 三、人力资源供给预测及平衡：人力资源供给预测的内容；人力资源供给预测的步骤；人力资源需求与供给平衡

第七单元：人力资源战略规划体系与评估控制

- 一、人力资源管理规划：职位体系规划；员工配置规划；培训发展规划；绩效管理规划；薪酬福利规划
- 二、人力资源规划编制
- 三、人力资源业务规划
- 四、人力资源规划的评估
- 五、人力资源规划的控制

第八单元：人力资源年度总结

人力资源数据相关指标定义及解释

人力资源相关数据：人力资源规划数据、招聘数据、人员流失成本、培训发展数据、薪酬福利数据、绩效管理数据、

人力资源 ROI：

ROI 在培训、薪酬福利、招聘上的应用，数据指标，如何收集数据，相关工具等

人力资本投资收益分析：

历史成本、重置成本、学历教育成本、在职培训成本、医疗保健支出与收益、劳动力迁移成本；

ROI 具体工具—人力资源计分卡

人力资源计分卡的产生、定义；现有理论框架；人力资源计分卡与平衡计分卡的比较；（2 家企业人力资源衡量的实际案例）；人力资源计分卡的实施流程；

（引导客户企业做出相关内容：战略落地、人力资源战略地图、价值链体系、人力资源衡量指标等）、局限性及不足；**ROI 具体操作流程**

其他相关人力资源指标

年度总结的其他事项

课程总结