

数字时代战略性人力资源管理与创新

课程背景：

人力资本是企业商业核心价值。核心不变，时代在变。从历史发展角度探讨人力资源战略定位，企业人力资本价值效能提升之术。

提升学员对人力资源管理的战略定位的认识高度和深度，在选、用、育、优胜劣汰方面加强战略意识，展示现代企业管理中最重要，也是当今时代背景下最核心的资源管理方式。

课程收益：

- 助力学员建立新的人力资源观念，明确部门管人工作中的职责与分工；
- 为做好部门人才的选、育、用、留，提供可操作性的方法与技巧，确保其学以致用，帮助企业迅速构建高绩效的团队；
- 了解日常管人问题时，有切实可行、拿来就用的工具和方法；
- 提高管理者个人人力资源管理水平和能力，实现组织人力资本的核心竞争力。

课程时间：3-6 个小时

课程对象：

建议培训人数：20 - 50 人

课程模式：分组 PK、个人联想、小组优选、情景体验、案例解析、角色扮演、暗喻类比、视频演绎

课程大纲

一、什么是战略性人力资源管理

1. 人力资源战略价值：战略落地、文化传承、组织发展
2. 图表：与传统人事、人力资源对比标志图

案例：从可口可乐的 HRBP、思念的 OD.....到某集团的总助、职业培训师的亲身成长经历

二、人力资源管理为何要与战略结合？

1. 人力资源管理没有战略性，HR 就有 101 种死法
2. 人力资源管理要着眼于未来，否则后果很严重
3. 人力资源管理要具有系统性，否则局部问题解决不完，永远当救火队员

三、六大核心能力：实现从传统人事管理向战略人力资源管理转变

1. 战略支持能力（基于战略人才继任者计划）
2. 变革推动能力
3. 资源整合能力
4. 服务导向能力
5. 选才用才育才和优胜劣汰能力
6. 政策把握能力（政府机关、事业单位和国企尤甚）

案例：控制人工成本的“成本中心”转变为增加产出的“利润中心”。

四、人才企业所有制 vs 价值创造圈所有制

1. 从“企业忠诚”变“职业价值忠诚”
2. 以“人才为本”转变为以“核心竞争力”为本
- 3. 传统时代转变为互联网时代**
 - 1) 传统：目标——制度——绩效——奖惩
 - 2) 互联网：使命——需求——标杆——荣耀

4. 大公司和小公司的人力资源博弈

- 1) 计划与进化
- 2) 封闭与开放
- 3) 平衡与非平衡
- 4) 控制与失控：不求为我所有，但求为我所用

5. 人力资源共享服务平台与人力资源外包服务体系整合

五、人力资源管理策略

1. 提高培训效果

2. 实现有效的激励机制

1) 情感和信任

2) 战略性薪酬体系设计

3) 灵活的福利保障计划

4) 富有挑战性的工作.

5) 灵活性的体验

6) 自由发挥创造的空间

7) 愿景

8) 晋升培训机会。

9) 可信赖的领导。

10) 所有者身份。

11) 信息无碍沟通

12) 愉快的工作环境……

3. 建立战略导向的绩效系统

总结回顾：你的高度决定你的定位

(其他个性化需求可酌情调整)