

企业做“强”之道-----

## 《战略性人力资源管理 with 组织体系》

---企业永续经营解码课程

主讲：任朝彦

### 企业问题背景：

- ◆ 企业做不强、做不大、做不长的原因有很多，不能让企业实现持续经营的根本原因为什么是人才培养？
- ◆ 如何通过企业人才梯队的培养突破企业不同发展阶段的瓶颈？
- ◆ 为什么企业在人才认知和使用上存在“用才近视症”，而不是“适才适配型”；在人才识别上主观随意，缺少客观评价和专业工具？
- ◆ 如何改善企业用人只注重“人尽其用”，不能做到“人尽其材”？
- ◆ 如何在企业成长瓶颈中通过人才培养机制实现业绩稳定增长？
- ◆ 如何实现企业人才梯队的有效优化和持续优势？
- ◆ 如何进行人才梯队的培训工程建设？实现企业人才队伍的供应链效能？
- ◆ 如何建立以绩效和能力成长为导向的人才培养机制？

### 课程收益：

- ◆ 首次对国际型公司在人才培养及“造人运动”中成功的模式进行解码。
- ◆ 首次对高绩效组织的卓越绩效模型进行分析和归纳总结，而推动中国企业的人才梯队培养。
- ◆ 掌握以企业发展规律和发展阶段的人才培养和人才梯队建设的方略；
- ◆ 企业人才素质规划和设计的关键模型
- ◆ 企业对人才的“选、用、育、留、展”的五才优化体系构建。
- ◆ 企业如何进行人才梯队规划和实施。
- ◆ 企业的“五个阶梯”人才梯队培养工程规划和实践案例

### 第一单元：战略性人力资源管理 with 战略规划

1. 企业核心竞争力的定义
2. 人才是企业的核心竞争力
3. 构建企业人才竞争力系统
4. 如何构建企业人才竞争力
5. 战略性人才机制与发展
6. 企业未来的核心竞争力焦点
7. 企业的可持续发展核心体系
8. 战略体系：使命、愿景与核心价值观
9. 组织体系：人力资本、人力价值
10. 传统人事管理与战略人力资源管理的区别
11. 为什么要实施战略人力资源管理
12. 为什么战略人力资源管理能推动企业战略目标的发展

13. 如何实施战略人力资源管理
14. 公司的价值评估体系
15. 人力资源管理系统的两个基点
16. 基于职位的人力资源管理系统
17. 基于能力的人力资源管理系统
18. 战略性人力资源管理体系建构
19. 战略性人力资源管理系统的构建体系
20. 经理人在战略人力资源体系的价值与作用

## 第二单元：如何突破企业人才瓶颈

1. 企业成长规律：成长阶段与瓶颈
2. 企业成长：企业成长瓶颈与突破
3. 企业成长瓶颈与关键要素认知
4. 企业成长瓶颈在不同阶段的人才培养
5. 企业人才培养的问题与挑战

## 第三单元：企业人才的“五才”优化工程

1. 案例:中国平安的人才打造模型
2. 案例:平安的择才标准
3. 案例:平安的人才工程战略
4. 案例:平安的人才发展策略
5. 案例:平安的人才发展渠道
6. 人才工程的“五才”提升路径
7. 人力资源发展 HRD—5P 模型
8. 人力资源发展系统构建
9. 人力资本发展与绩效提升
10. 中国传统智慧中的人才发展古鉴

## 第四单元：人才的五才优化之“选才”

1. 企业的发展战略与人才战略选择
  2. 战略性人力资源规划
  3. HRBP 的战略性要义
  4. 人力资源规划的制定
  5. 需求分析步骤
  6. 人力招聘与录用
  7. 招聘的程序
  8. 有效选才衡量的标准
  9. 有效的招聘工作流程（内、外部）
  10. 公司的招聘策略
  11. 职位层次与渠道（内外）
-

12. 中国传统智慧中的用人古鉴
13. 案例
14. 案例分析：什么样的人适合做经理？
15. 未来企业人的五项关键能力-能力取胜
16. 素质的分类
17. 如何选聘储备人才和干部
18. 优化组合三原则：
19. 西天取经班子的结构分析
20. 联想的人才选拔标准体系
21. IBM 的领导力模型
22. 跨国公司的选拔标准
23. 我国古代有名的选材案例
24. STAR 工具

### 第五单元：人才的五才优化之“用才”

1. 历史故事：楚汉争霸中的用人谋略
2. 用人所长
3. 以德用人与以能用人的交互作用
4. 用才之忌
5. 绩效与用人之略
6. 企业战略绩效体系在管理控制体系中的重要作用
7. 绩效管理循环系统
8. 企业战略与战略绩效地图
9. 战略与绩效指标体系建立
10. 工作目标分解
11. 关键绩效指标 KPI 的提取
12. 常用考核工具与方法
13. 360 度考核
14. 平衡记分卡的操作原理与注意事项
15. KPI+GS 的操作原理与注意事项
16. 绩效管理结果的应用

### 第六单元：人才的五才优化之“育才”

1. 打造“三型”人才工程
  2. 企业组织进化与人才的关系模型
  3. 联合利华组织学习树
  4. 成功企业教练式体系的建立
  5. 教导示意图
  6. 建立员工成长的动力机制
  7. 文化和行为关系
  8. 文化、企业生产力
  9. 环境的场力
-

10. 对培训的认识
11. 有效推进培训的实践解决方案
12. 企业多级培训管理模式
13. 课程开发体系建设
14. 内外部师资体系建设
15. 职业生涯与员工管理

## 第七单元：人才的五才优化之“留才”

1. 士兵为何视死如归？
  2. 现代人的利益构成和重要性排序：
  3. 如何获得员工的最大承诺？
  4. 如何留住人才(一)
  5. 没有规矩不成方圆—制度留人
  6. 如何留住人才(二)
  7. 工作着是快乐—事业留人
  8. 如何留住人才(三)
  9. 家的感觉真好—企业文化留人
  10. 如何留人才(四)
  11. 得人心者得天下一感情留人
  12. 如何留住人才(五)
  13. 有钱用在刀刃上一薪酬福利留人
  14. 使员工与公司共同成长
  15. 案例分享:惠普人才战略框架
  16. 员工择业的期望
  17. 帮助员工发展的资源与活动
  18. 培养优才的主要方法
  19. 如何挽留人才 – 惠普的“飞行路径”分析
  20. 学习、革新、创造，实现可持续发展
  21. 以才能为基础的人才培养体系
  22. 人才培养体系建设经常遇到哪些问题？
  23. 建立人才培养体系的关键是什么？
  24. 如何建立基于才能的人才培养体系？
  25. 员工发展与员工关系管理
  26. 员工关系管理在人力资源中的地位
  27. 员工关系管理的需求及产生
  28. 员工关系管理的建立与维护
  29. 员工关系管理与企业文化
  30. 员工关系管理的基本管理
  31. 劳动关系管理
  32. 法律问题及投诉
  33. 员工的活动和协调
  34. 员工的信息管理
  35. 员工关系管理的核心要点
-

36. 如何推动员工满意度工程

## 第八单元人才的五才优化之“展才”

1. 中国企业人才梯队训练体系
2. 企业领导力工程
3. 企业中坚工程
4. 企业组织入模工程

## 第九单元：现场学员提问

---