

课程名称：人力资源规划

课程亮点及收获：

这门课程给你带来一种能力；
这门课程给你带来一套变革的思维； 这
门课程给你的组织打开传统的边界；

这门课程给你的团队带来突破性的认知；

几乎所有的互联网大佬，新品牌创业者，独角兽们，都在谈产品思维，用户体验，组织发展，个体价值之间找寻平衡；

无数的管理科学与模型侵蚀着经营者的思维；

那么多管理者都在强调的“组织效能”，到底是什么？

人力资源规划

按期限分：长期（五年以上）、短期（一年以内），中期（二年至四年之间）

按内容分：战略发展规划、组织人事规划、制度建设规划、员工规划

它能训练你和你的团队：

从混沌繁杂的日常工作中抓住要点，找到机会；
整合自己的资源，建设必要的能力；

点燃，激活，唤醒个体，聚焦在可量化的贡献上；

获得自我成就感和价值感，呈现最佳工作路径。

适合人群：

人力资源专员，主管，经理，HRD，CHO；
业务部门负责人，总监；
企业高管等

课程大纲：

1，员工规划篇

@ VUCA 的外部环境下，不确定性成为常态； @
5G 时代加速组织变革；

@ 95 后已经成为主流工作群体；

@ 组织变革迫切性——传统的科层管理走到了尽头；

@ 用户付薪，人人都是 CEO-----不在是又号了；

@ HR 为什么非要懂业务——组织变革成长之痛； @
组织与个体

@ 你的组织中具有持续的“危机感”吗？

@ 心法与脑洞； @
自我认知力； @ 效
率与协同；

@ 影响绩效因素的“内”与“外”；

@ 组织模型中的“分”与“合”；

@ 如何把握招聘需求分析？

@ 如何拓展招聘渠道？

@ 如何高效精准地筛选简历？

@ 如何快速提升面试甄选技能？ @
如何做好候选人的评估与录用？ @ 如
如何做好新员工入职管理？

2， 制度建设篇

- @ 组织的集体人格——心流与集体心流；
- @ 思维力与工具包；
- @ 怎样评估业务需求和绩效需求——“人，岗，事”PK“人，事”？
- @ 有效的测量工具非常重要；
- @ 如何操作人才盘点？ @
- 员工敬业度如何落地？ @
- 目标管理法—OKR； @ 为
- 什么要用OKR？
- @ OKR 与传统绩效考核区别； @
- 如何创建 OKR；
- @ OKR 实施演练；
- @ OKR 应用体验与实施跟进；
- @ OKR 实施评估与自我超越；
- @ 怎样理解制度建设与文化建设？
- @ 标准式的企业文化与应对持续变化的组织文化；

3， 组织发展规划篇

- @ 组织发展痛点；
- @ 最佳实践与系统重塑； @
- 什么是短周期的项目制？ @ 细
- 节与搭建；
- @ 绩效改进方法论； @
- 协同与组织发展； @
- 打造极限团队； @ 融入
- 与思维范式；
- @ 推动日常管理与经验萃取；
- @ 融入组织文化与创新；

- @ 点燃激化团队；
- @ 组织进化与优化；
- @ 核心竞争力的提升；
- @ 影响绩效因素的“内”与“外”；
- @ 组织模型中的“分”与“合”。