

5G时代，新经济，新环境下的新人力资源管理

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全新的思维；
这门课程给你带来一系列确定性的解决方案；
这门课程给你带来一部突破性的认知偏差大戏；

这门课程在如今的新经济下，当之无愧的是一门通识课程，而且是通识第一课，学了它，你才能有效的面对不确定性，才能通过动态的知识型工作群体达成组织的绩效；

它扫除的不是知识的盲点，而是认知上的盲区；它提供的不仅仅是认知，而是透过职场群体洞察人性的底层逻辑；

其实互联网时代的个体非常强大；
其实当下职场上最大的场景就是——赋能；
其实如何识别岗位的适配度，正在被职位创造力所取代；

课程大纲：

1，新人力源于认知

- @ VUCA 的外部环境下，不确定性成为常态；
- @ 90 后已经成为主流工作群体；
- @ 为什么跳槽成为高频事件？
- @ 怎样看待和面对“996”？
- @ 您懂的新生代员工期待的场域吗？
- @ 您知道员工心中如何定义“领导”和“事业”吗？
- @ 组织与个体；

@ 还原呈现出来的底层逻辑。

2，新人力破局组织运营之痛

- @ 心法与脑洞；
- @ 时间管理；
- @ 职场情绪管控；
- @ 自我认知力；
- @ 效率与协同；
- @ 找不到合适的人的本质是什么？
- @ 人力资本的独特属性；
- @ 个体价值与被认可度；
- @ 人力资源的战略思考——基于人性。

3，新人力赋能经营和战略

- @ 心流与集体心流；
- @ 不用 KPI 了，还用什​​么？
- @ 激励与赋能，推力与动力；
- @ 如何在当下来评价一名员工？
- @ 知识型工作者的有效产出在哪里？
- @ 当下的职务设计的几个误区？
- @ 商业模式与人力资本。

4，新人力驱动组织迭代

- @ 应用场景；
- @ 胜任力模型分析——千万不能一厢情愿？
- @ 没有金牌面试官——只有时代的面试官；
- @ 最佳实践与系统重塑；
- @ 组织形态特质论；
- @ 组织中的“强关系”与“弱关系”；
- @ 人人都是 CEO——用户付薪；
- @ 内生力——新生代的长效“激励”方案；
- @ 协同与组织发展；
- @ 打造极限团队；

5，新人力引领组织文化的变革

- @ 怎样克服“职业疲劳症”？
- @ 融入文化与创新；
- @ 点燃激化团队；
- @ 组织进化与优化；
- @ 如何突破职场“中年危机”？
- @ 驱动战略实施；
- @ 企业文化应该是一套固化的标准吗？
- @ 如何打造动态的，生生不息的企业文化？
- @ 员工价值感，成就感，获得感，幸福感。

向华为一样，学会授权与赋能.....

向海尔一样，学会组织进化与点燃个体.....

向阿里一样，学会拥抱变化与组织运营.....